

اقتصاد

تحت إشراف

جاك أتالي

مستقبل العمل

بمساهمة

بيير كاهوك، فرانسوا شيريك، جان كلود جافيللييه،
فيليب لوموان، لوك – فرانسوا سالفادور،
دومينيك تورك، فيليب فيفيان

ترجمة

حسن مصدق

الملحقية الثقافية السعودية في فرنسا
BUREAU CULTUREL SAOUDIEN EN FRANCE

مستقبل العمـل

تحت إشراف

جـــاك أتـــالي

ترجمة

حسن مصدق







يتضمن هذا الكتاب ترجمة الأصل الفرنسي

L’Avenir du travail

حقوق الترجمة العربية مرخّص بها قانونياً من الناشر

Fayard Institut Manpower

بمقتضى الاتفاق الخطي الموقّع بينه وبين الدار العربية للعلوم ناشرون، ش.م.ل.

الطبعة الأولى: 1429 هـ - 2008 م

الطبعة الثانية: 1430 هـ - 2009 م

الطبعة الثالثة: تشرين الأول 1431 هـ - 2010 م

ISBN: 978-614-02-0075-3



وزارة التعليم العالي - المملكة العربية السعودية

الملحقية الثقافية السعودية في فرنسا

26 Rue Murillo75008 ParisFrance

هاتف 0033144018686 - فاكس 0033142277214

الدار العربية للعلوم ناشرون

Arab Scientific Publishers, Inc.

عين التينة، شارع المفتي توفيق خالد، بناية الريم

هاتف: 786233 - 785108 - 785107 (1-961+)

ص. ب: 13-5574 شوران - بيروت 2050-1102 - لبنان

فاكس: 786230 (1-961+) - البريد الإلكتروني: bachar@asp. com. lb

الموقع على شبكة الإنترنت: http://www. asp. com. lb

لتنضيد وفرز الألوان: أبجد غرافيكس، بيروت - هاتف 785107 (9611+)

الطباعة: مطابع الدار العربية للعلوم، بيروت - هاتف 786233 (9611+)

تقديم المترجم

كيف نفهم الإطار الفكري والعلمي الذي ينطلق منه الباحث جاك أتالي في رصده ملامح التطورات الجارية والمتوقعة في سوق العمل بعامة والنشاط الإنساني المرتبط به بخاصة. فمن المهم جداً أن نستقرئ معالم الطفرة التكنومعلوماتية التي فرضت تحولات متسارعة في الحياة الإنسانية المعاصرة، منها ما يمور بها عصر التقنية من منجزات كانت إلى أمد قريب ضرباً من الخيال، حيث يرى الباحث أنها ستحدث هزة كبيرة في سوق العمل ومعاييره وآليات تنظيمه وكيفية مزاولته.

1 - البناء النظري والفكري لدى جاك أتالي

يرى أتالي أنه لفهم المتغيرات الحالية والمستقبلية يجب أن نفهم فلسفة معالم العصر الجديد الذي بدأ يلوح في الأفق. لذا إن الحديث عن عصر اقتصاد المعرفة أو ما يعرف في الأدبيات المستقبلية بالطفرة التكنومعلوماتية في نظره هو أن يُوضِّح مجمل الإشكالات والقضايا التي سنعرفها آجلاً أم عاجلاً.

ومن ثم أولى أتالي جهداً كبيراً في تفكيك عناصر الطفرة التكنومعلوماتية التي تعني الانتقال من العصر الصناعي إلى العصر المعلوماتي الذي تتحكم فيه الوسائط التقنية، وتمر عبرها جميع آليات البيع والشراء وطرق التعلم والتكوين. هذا إن لم تصبح ملازمة الإنسان في غدوه ورواحه، لا تبارحه في منامه ويقظته.

إن الطفرة "التكنومعلوماتية" وبما صاحبها من تأثيرات في وعي الإنسان وسلوكه، سمحت بالدخول إلى محطة نوعية جديدة في تاريخ البشرية، أولها أن العالم أصبح "شاشة صغيرة" عوض "قرية صغيرة" تتحكم فيه الثورة التقنية والمعلوماتية، ما ذلل بعد المسافات وغير من مفهوم الزمان والمكان والعلاقة بينهما.

والواقع أن جملة التقنيات التي يصطلح عليها بتكنولوجيا المعلومات والتواصل تطرح أسئلة عديدة، أهمها من دون شك: كيف يمكن تعريفها؟ وأين تبدأ وأين تنتهي؟ ثم ما هي أهميتها الاقتصادية ورهاناتها السياسية الاجتماعية؟ وكيف تؤثر في العقل والوجدان؟ وماذا عن استعمالاتها الحالية وتطوراتها المستقبلية؟ علاوة على ذلك، ما هي الآفاق التي ستفتح في سوق المبادلات الإنسانية بعامة وفي مجال العمل والنشاط الإنساني بخاصة؟ وبالتالي كيف نفهم ماهية العلاقة بين التكنولوجيا والمجتمع، سيما ماذا يفعل الناس بالتقنية بعامة، وكيف تصوغ تكنولوجيا المعلومات والتواصل وجدانهم وأفكارهم وتؤثر فيهم بخاصة؟

ومن ثم نرى أن أثر التقنية في المجتمع يطرح أول ما يطرح،

دراسة طبيعة التداعيات التي تخلفها في أذهان الأفراد أو الجماعات، منها نوع التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي يمكن أن تطرأ على المجتمع وتتجسد في سلوك الأفراد؟

مؤدى ذلك، أن ما يهم ليس أن نقف مع أو ضد التقدم التقني، فذلك شئنا أم أبينا أمر مستحيل. بيد أن ما هو جدير بالنظر هو فحص طبيعة العلاقة بين التقنية والمجتمع وأثر المجتمع في الاختراعات التقنية من جهة، ثم كيف يمكن أن نحيط بتأثيرات وانعكاسات التقنية في المجتمع من جهة أخرى؟ لكن دون السقوط في فخ تقديم تصورات حتمية وتفسيرات سببية لحركة التاريخ، سواء كانت ذات طبيعة اجتماعية، أو اقتصادية أو تقنية. علاوة على ذلك، ثمة أسئلة إضافية لا تقل أهمية:

- ما هي الأسباب التي تجعل تقنية ما تحظى بمزيد من الانتشار في مجتمع دون آخر؟
- هل ثمة استقلالية في استعمالات الفرد للتقنية، أم أن استعمالاتها محددة مسبقاً في طبيعة الأداة التقنية ذاتها على سبيل الحصر؟ بمعنى هل أن استعمالات تكنولوجيا المعلومات والتواصل تتركنا أحراراً أم أن استعمالاتها مبرمجة ومقننة لا يمكن الفكاك منها بالضرورة. وبالتالي تصوغ نظرتنا إلى الحياة ببأس شديد وقبضة من حديد؟

وفي خضم ذلك كله، لا ننسى أن التحكم بالتقنيات المتطورة في بداية الألفية الثالثة أصبح مسرحاً يحتضن رهانات القوة الاقتصادية والعسكرية والسياسية والثقافية في الموجة الثالثة من الرأسمالية، لذا لا بد من أن نولي أهمية كبيرة لهذا العنصر الحاسم في تلك الرهانات، ما يفرض تناول دورها ووظيفتها وآفاقها بتمحيص وروية وبعد نظر.

وبالتالي تحديد الطريقة التي تتدخل بها في رهانات القوى وصراعات المصالح بين الدول، بخاصة أن العولمة ربطت بين فجاجه وأمصاره البعيدة من أقصاه إلى أدناه. إذ نادراً ما تتم دراستها وتحديد مدى انتشارها واستخدامها وآثارها الحالية في العالم العربي والإسلامي. بالإضافة إلى دراسة فاعلية هذه التقنيات وديناميكيتها، وكيف تتمظهر سلباً أم إيجاباً في حياة المواطن العربي بكافة شرائحه الاجتماعية حاضراً ومستقبلاً؟

إجمالاً، إن تقنيات الاتصال الإلكترونية والمعلوماتية والمنجزات الرقمية والوسائط المتعددة تكتسب قوتها من كونها تتحرك بلا حدود، إن لم تكن عابرة للحدود. الأمر الذي يفرض علينا الانتباه إلى أنها وسيلة للسيطرة على العقول والجيوبمعاً، ما يطرح ترشيد استهلاكنا لها في إطار الوعي بتاريخنا وحاجياتنا وعلاقتنا بالآخر.

ومن الواضح أن تكنولوجيا المعلومات والتواصل توسع من حدود رقعة الواقع وتقلص من جغرافيته في آن، فالشبكات الرقمية المفتوحة (الإنترنت) أو المغلقة (الأقراص المضغوطة والممغنطة) تحدث تغييراً في رؤية وتمثلات الإنسان بغيره وبالكون، بخاصة أن

وسائط الاتصال اصبحت مسؤولة بشكل كبير على تكوين هوية ورؤية هذا الأخير.

فالتفاعل عبر الشبكة يُمكّن صاحبه من محادثة الآخرين والحوار معهم في جميع بقاع العالم دون أن يغادر مكانه، أما إذا اقتصر تعامله على تشغيل قرص مضغوط، فإنه يطل بذلك على عالم مصنوع افتراضياً، له فضاؤه الخاص عبر صور تركيبية خاصة، ما يسمح في الحالتين معا بتغيير رؤيته للزمن والمكان. فهو "هنا وهناك" في نفس الوقت، لا حدود تطاله ولا مكان يسعه. بحيث يدخل هذه المرة عالماً افتراضياً بواسطة اندماج الإنسان والآلة، ما يجعل من العالم الافتراضي شكلاً جديداً غير العالم الواقعي، لأنه غير مُحيَّن، وبداخله واقع افتراضي معلّق بين الحضور والغياب، يتم تحيينه كل يوم وكل ساعة وكل دقيقة وولوجه بأداة تقنية.

ناهيك أنه يمكن أن يبني شخصيته بنفسه ويعرضها كما يتصورها هو، لا كما يراها الآخرون. وهو ما يسمح بظهور بعد ثالث خارج يعرف ببعد الحضور والغياب، عن طريق بعد جديد يطلق عليه البعد الافتراضي والترحال من نقطة جغرافية إلى أخرى، فالبعد الافتراضي حاضر وغائب في نفس الوقت. ومن ثم يكسر حواجز المسافة البصرية والسمعية منها التي كانت تفصل الإنسان في السابق عن أي شيء لا يراه أو يلمسه، وإن ولوج هذا العالم كما الاتصال بأرجائه يتم بسرعة لا متناهية وبتلقائية فورية، يتدفق فيه سيل من المعلومات بشكل غير حصري من جميع أصقاع الدنيا. الأمر الذي لا يترك للإنسان فرصة تبيُّن الصحيح منها أو الخطأ، ما يعرّضه لا محالة لتكوين رؤية عن طريقها وبواسطتها سواء كانت خاطئة أو صحيحة. هذا دون أن ننسى أن مختلف صيغ النشاط الإعلامي والتواصلي تعد طرقاً جديدة للحصول على المعارف وتنظيم آليات العمل، إن لم تشكل من تلقاء ذاتها أدوات لاكتساب مهارات جديدة.

إن مربط الفرس في هذه الإشارة يؤكد ثمة تحوّل كبير في مدارك الإنسان ومعارفه، فبعد أن اقتصرت حيازة المعرفة التقليدية في السابق على (مؤسسات التعليم، المكتبات، المتاحف، الوثائق والأرشيف، التراث الشفهي، التجربة المهنية) يضاف إليها الفضاءات الافتراضية للمعرفة، وبعد أن أصبحت عملية الرقمنة بمثابة "ذاكرة العالم" الجديدة، وهي ذاكرة تقنية بامتياز. لكن هذه "الذاكرة" أو الخزان الهائل من المعلومات والمعارف إن كانت تطرح مشاكل عديدة على مستوى حقوق الملكية الفكرية ومشاكل قرصنة المعلومات، فإن ما يهم هو تأثيرها على الذهنية وطرق التفكير الإنساني وعمل الإنسان.

2 - مفهوم العمل في العصر الصناعي والعصر

الرقمي

غالباً ما يتم تفسير نشأة مفهوم مجتمع تكنولوجيا المعلومات والاتصال تحت ستار عدة عوامل تقنو- اقتصادية وعلمية تضافرت كلها لتجعل من هذا المجتمع حقيقة لا مفر منها، وبالتالي من الصعب تجاهل الفلسفة التي كانت وراءها. لذلك، لا مندوحة من الإشارة بأن من أهم الأحداث التي طبعت القرن العشرين ظهور تقنية التدبير العلمي (scientific management) على يد فرديريك وينسلو تايلور (F. Winslow Taylor) القائمة على تنظيم فعال لوقت العمل والعمال من أجل تحسين دورة الإنتاج وبغاية تحقيق مردودية كبرى.

ومما لاشك فيه أن هذه الفلسفة العقلانية ذات الرؤية الأدواتية والمنفعية عمدت إلى توزيع الأعباء والمهام والأدوار من خلال تقسيم صارم للعمل ورصد وظائف الآلات واختصاص الورشات وتنظيم السلوك الإنساني من ناحية، كما مهام الإدارة والعمال من ناحية أخرى، حيث أعفي العمال من المشاركة في بلورة برامج تسيير وتدبير الشركة أو المصنع، ليتم إسنادها إلى وحدات متخصصة في الموارد البشرية، تسهر على وضع جداول زمنية تناسب كل حلقة من حلقات الإنتاج على نحو يجعل منها مختصة في سلسلة متصلة تكمل بعضها البعض.

مؤدى هذا التحول أن تم تقسيم العمل تقسيماً هرمياً بين مكاتب إدارية ذوات اختصاصات مختلفة تجمع بين تنظيم دورة العمل والإنتاج والتسيير واتخاذ القرار من ناحية، ومكاتب تقنية تشرف على أعمال الصيانة وإصلاح الأعطاب والإشراف على البنية التقنية للإنتاج من ناحية أخرى. بالإضافة إلى مكاتب تعمل على تدوين عمليات البيع والشراء وأداء الأجور والدعاية والإعلان،... إلخ، أما انتقال آليات التدبير العلمي خارج المعامل والوحدات الصناعية، فقد فتح المجال أمام شكل جديد من المراقبة أدت إلى تنظيم الحياة الاجتماعية وتقنينها (مواقيت العمل الإداري والعمومي وفتح أبواب المتاجر والمحلات والمدارس... إلخ).

والحقيقة أن النظرية التايلورية لم تعد وسيلة تنظيمية للعمل الصناعي فحسب، بل أصبحت فلسفة اجتماعية جديدة، إذ كان تايلور يعتقد جازماً بأن فكرة التدبير العقلاني والتسيير الناجح يجب أن تمتد خارج أوقات العمل، لتشمل مختلف مرافق الحياة الاجتماعية وفق قواعد وضوابط حسابية معلومة، تتيح وجود مجتمع منظّم ومنسجم تحت إمرة خبراء ومدراء أكفاء يدبرونه تدبيراً عقلانياً محكماً، ما نتج عنه لاحقاً ظهور التخصص كسمة من سمات الإدارة الحديثة بعد أن تبين استحالة القيام بجميع الوظائف والأعباء.

والحال إن التطورات العلمية والتقنية المتسارعة والحاجة إلى

تدبير مرن بين أقطاب دورة الإنتاج (عُمّال، كوادر، أرباب عمل) من جهة، ثم دراسة توقعات السوق المفاجئة واحتمالاتها المتغيرة من جهة أخرى، وكذا مواجهة عناصر الفوضى في الطبيعة (كوارث طبيعية أو بيئية...) فرضاً البحث عن تصورات جديدة تسد النقص الحاصل في تفاعلاتها أو تقي من تداعياتها، وتقوم بتطوير طرق التدبير والتسيير من أجل مزيد من المردودية والفعالية.

ووجه القصد هنا أن تحقيق تدبير عالي الجودة بهذه المواصفات، يتطلب التحكم بالمعلومات المتداولة في جميع وحدات الإنتاج وفي كل ورشة كانت بشرية أو ميكانيكية، ما مهد لظهور علم السبرنتيقا (تعني في أصلها اليوناني فعل "حكم" (kubrernein)، أي فن القيادة والتحكم (Kubernesis)، بحيث كانت تطلق آنذاك على ربان الملاحة (Kubernétés). لكنها أصبحت تعني في عصرنا نظرية التحكم العامة في الكائنات الحية أو الآلات سواء عن قرب أو بعد. الأمر الذي مهّد لتشغيل المكنات آلياً والاستغناء عن الإنسان بالتدريج وصولاً إلى عصر الإنسان الآلي.

والحق أن استغلال المعطيات والمعلومات الموجودة أصلاً في صلب أية ظاهرة طبيعية أو إنسانية، ساعد إنسان القرن العشرين على التفكير في خلق آلات تعمل بمنطق رياضي دقيق (الذكاء الاصطناعي)، يشغّلها ذاتياً، ومن ثم تطورت الميكانيكا إلى أتْمتة تشتغل وفق أداء آلي وسريع، سواء في مجال الآلة أو بغاية تقنين السلوك الاجتماعي لدى الفرد وضبطه حتى يتم التحكم فيهما على حد سواء. فالآلة أصبحت مبرمجة للعمل تلقائياً وتخضع إلى تحكم آلي يستطيع نظام ذكائها الاصطناعي تشغيلها ذاتياً، مثل توجيه مسار القذائف وتحديد وجهتها ومكان سقوطها، أو فتح وإغلاق أبواب المصاعد أتوماتيكياً بدون حاجة للعمل اليدوي...

والحال أن صعود نجم الأتْمتة (Automatization) في جميع مجال الإنتاج والوحدات الصناعية أدى إلى أفول النظرية التايلورية بدون رجعة، بعد أن حاولت هذه الأخيرة قدر المستطاع أن تحافظ على جعل الإنسان قطب الدائرة في نظام صناعي معقد، حيث أصبح الاهتمام ينصب كلياً على المعلومات جمعاً وتبويباً وتخزيناً لإعادة تضمينها في عقول آلات يراد منها أن تشتغل آلياً ويتم التحكم فيها عن بعد.

ولقد أسبغ هذا التطور التقني لونه على سوق العمل وطرق ممارسته، لأن نموذج "المدينة الصناعية" و" العالم الصناعي" الحديث تأسساً وفق هذا المنظور حول مفاهيم النجاعة والإنجازية والإنتاجية والمردودية وتوحيد الأنماط في قوالب ونماذج يمكن محاكاتها وتقليدها في الوحدات الإنتاجية والاستهلاكية والإدارية.

فالفعل الإنساني داخل العالم الصناعي يخضع إلى منهج علمي قائم على قياس رياضي وإحصاء حسابي وتبويب معلوماتي (معطيات وبيانات وأرقام)، تمكن من معالجة المعارف الإنسانية وتخزينها وجمعها[1]، ما أدى إلى أن تخضع المدينة في عالمنا اليوم إلى تخطيط مسبق، أو بالأحرى أصبحت عبارة عن خطاطة "مشاريع" معدة سلفاً يتحكم فيها المنطق المرتبط بالقياس والإحصاء والتنظيم والفعالية والدراسة الخاضعين للخبرة وأهل الاختصاص، بحيث لا يعتد بمن يخرج على هذا النظام، بل يكون مصيره التهميش والعزل والإقصاء[2]...

لكن ما يهم هو الانتباه أن الجامع بين عدة مفاهيم متداولة بكثرة في وصف عالمنا المعاصر كعصر "صناعة الثقافة"[3]، "المجتمع ما بعد الصناعي"[4]، "الموجة الثالثة"[5]، "مجتمع تكنولوجيا المعلومات"[6]، "مجتمع اقتصاد المعرفة"[7]، "مجتمع التواصل"، "رأسمالية الثقافة"، "القرية الكونية"[8] أو "مجتمع الشبكة"[9]... "الطفرة التكنومعلوماتية"، يرجع إلى كون الإنتاج وسوق العمل وتوزيع الثقافة والفنون والعلوم والمعلومات والسلع والخدمات.. يتم عبر وسائط اتصال مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالرأسمالية وفي خدمتها، بما يجعل هذه تغذي تلك، كما أن الإدراك والخيال الإنساني - وسائلنا الأساسية في تكوين الذاكرة - وقعاً في حبال ذاكرة تقنية لا نستطيع منها الفكاك سبيلاً.

وليس بإمكان الإنكار أن تكنولوجيا المعلومات والتواصل هي عبارة عن آلية نقل ضخمة تضاهي في نقلها ما كانت تنقله السكك الحديدية من بضائع في القرن التاسع عشر، مع فارق هائل في القدرة والحجم، لأنها قادرة على تخزين معلومات ونقل منتوجات وأموال بتكلفة زهيدة وبقياس السرعة الضوئية.

بطبيعة الحال إن أغلب ما يجمع بين هذه التسميات كونها تشترك قاب قوسين أو أدنى في الأهمية المعطاة للعوامل التقنية والوسائط كعنصر مهم في فهم ومعالجة الجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المرتبطة بعصر مجتمع تكنولوجيا المعلومات والتواصل[10] بعامة، وعصر الرقمنة بخاصة. ما يعني أن الرقمنة تتجلى في الجمع بين المعطيات المعلوماتية وعملية التخزين والنقل والمعالجة بدون الحاجة إلى تدخل الإنسان. كما أنها ستصبح تلعب دوراً أساسياً في حياة الإنسان.

وهكذا، يمكن التأكيد، استناداً إلى ما تقدم أنّ لصناعة المعرفة قيمة مضافة موجهة لتحقيق الربح، والربح كما نعلم أداته السوق، ما يتطلب معه بالضرورة فتح أسواق جديدة والبحث الدائم عنها. وبالتالي لا معنى للعمل بدون الأسواق الرأسمالية، ولا معنى لذلك

دون تعميم النزعة الاستهلاكية والتجديد المتواصل في اشكال العمل وتحسينه شكلاً ومضموناً، إذ لا غرابة اليوم أن كل مراحل الإنتاج (التصميم، الإنتاج، التوزيع، الإعلان، العرض والطلب وصولاً إلى البيع والتسويق) تتم عبر تكنولوجيا المعلومات وركائزها السمعية البصرية المختلفة.

فكيف ومتى بدأت ملامح هذا الوضع بالتكون؟ هذا ما يحاول الباحث أتالي الإجابة عنه في رصده ملامح تطور العمل والنشاط الإنساني مستقبلاً.

3 - مستقبل العمل في الألفية الثالثة

عُرف الباحث جاك أتالي بكتاباته المستقبلية، وأبحاثه المبنية على معطيات واستلهامات جعلته يكون من ضمن الخبراء الكبار، ليس في فرنسا وأوروبا فحسب، بل حتى على مستوى العالم، إذ كل ما ينشر له كتباً، دراسة، أو ملفاً تسابقت دور النشر إلى ترجمته والاستفادة منه. لذا فترجمة كتابه "مستقبل العمل" إلى لغة الضاد من قبل الملحقية الثقافية السعودية في فرنسا، ضمن إطار مشروع "تواصل" للترجمة، يعتبر مبادرة مهمة بل استثنائية، في إيصال هذا المؤلف إلى المختصين في ميادين العمل ومختلف البنى والمؤسسات المعنية بتنظيمه وبلورته، وكذلك إلى رجال القانون والسياسة والمهتمين بالحراك الاجتماعي، نظراً لأن جاك أتالي يقدم رؤيا مستقبلية للعمل في عصر الطفرة التكنو معلوماتية، مدعماً ذلك بقراءة تحليلية لآليات تطور عمل الإنسان، من حيث تسيّد الآلة وازدياد عدد سكان المعمورة وتحسن معدلات الحياة، فيما يرى بأن التحولات الاقتصادية ستمس مفهوم العمل في الصميم، إن لم تقلب ما اعتدنا عليه رأساً على عقب. ذلك أن الشركات الافتراضية ستعرف تواجداً منقطع النظير، بجانب الشركات التقليدية، مما يؤدي الأخذ بعين الاعتبار كل هذه التطورات على مختلف الأصعدة والبنى الفكرية والسياسية التي تنظم عمل الإنسان ونشاطه الإنتاجي والإبداعي.

والواقع أن الإنسان مقدم على تطور في الرؤى يفرضه تطور الآلة التي ستؤدي به حتماً إلى احتياجات أخرى يجب أن توضع لها أجوبة صحيحة ووسائل جديدة في التعامل..كما لا يخفي جاك أتالي احتياجات العالم الغربي إلى اليد العاملة الأجنبية، في جميع مجالات الحياة، لأن التوقعات الديموغرافية تثبت ارتفاع معدلات الشيخوخة في العالم الغربي، ما يدفع إلى عدم توطُّن الشركات في بلدانها الأصلية، بحثاً عن النجاح والفعالية وتحقيق فائض قيمة. ناهيك عن اهتمام المؤلف بشروط وديمومة العمل في ظل كل المعطيات الجديدة المحيطة به.

كما طرح المؤلف مع مجموعة من الخبراء وارباب العمل العديد من الأسئلة حول مهن الغد، وعن التغيرات التي ستحصل حتماً في هذا القطاع، وما هي انعكاساتها على تنظيم العمل في ظل تغيرات المعايير القانونية والإدارية الجديدة. وما موقع العالم الثالث من كل هذا الهزات الضرورية؟ وكيف سيجيب عنها. كما قدم جاك أتالي مثالاً ملموساً حول أفق هذا التغيير في فرنسا حاضراً ومستقبلاً، وما سيؤول إليه انطلاقاً من معطيات العمل المستجدة، على الصعيد المهني والقانوني والاجتماعي وحتى فيما يخص أوقات الراحة وأيام العطل والترفيه، وما هو المطلوب من فرنسا أن تقوم به من تجديد كي تجيب عن كل المشاكل المطروحة خلال العقدين أو الثلاثة الآتية بغاية التغلب عن البطالة والحفاظ على تأمين اجتماعي رفيع المستوى والوصول في نهاية المطاف إلى تحقيق معدل تنمية عال.

ويشدد جاك أتالي أنّ بداية الرحلة الطويلة تكمن في المراهنة على الموارد البشرية وتأهيلها التأهيل اللازم، كما فتح إمكانية التكوين المستمر أمام عموم المواطنين، بحيث يرى أن مجتمع اقتصاد المعرفة لا مكان فيه لمن لم يأخذ بسلاح العلم. فتحقيق الثروة والقوة مرتبطان أشد الارتباط في عالم الغد، بحيث إن كسب الرهان يبدأ من المراهنة على تنمية قدرات البشر الذهنية والمعرفية.

ومن ثم يعرج جاك أتالي على ضرورة رفع تحديات على جانب كبير من الخطورة، بحيث إن عدم توطّن الشركات في بلدانها الأصلية وانتقالها من بلد إلى آخر بحثاً عن الربح بسبب العولمة الجارية وتكنولوجيا المعلومات والتواصل، يجعلها قادرة على نقل أعمالها وأموالها إلى بلدان تكون فيها تكاليف العمالة والمهارات الفنية والتقنية أقل وأدنى، نظراً لعدم وجود اتحادات ونقابات مهنية قوية، الأمر الذي يشكل ضغطاً على الأجور وإضعافاً لقدرة العمال الشرائية في البلدان السائرة في طريق النمو، بينما غالباً ما ينجم عن ذلك في البلدان المتطورة تقليص للموارد الحكومية الضرورية لدعم برامج الرخاء والضمان الاجتماعي التي تزداد صعوبة.

كذلك تتعرض البلدان المتطورة لمشكلة السلع لمستوردة ذات التكاليف المتدنية الموفرة للمستهلكين بما يزيد من تفاقم التدهور الحاصل. وهنا يشير أتالي إلى أن ما يفسر الفروق في النتائج بالنسبة إلى الأجور وعدم التوطن هي أوجه الاختلاف في بنى أسواق العمل وأنظمة الحماية الاجتماعية.

ويشير هذا الكتاب إلى أن التطور التقني الهائل في مجال الذكاء الاصطناعي والمعلوماتيات والإلكترونيك، عجّل بظهور الرجال الآليين والرحّل بصورة مطردة، بحيث تنتقل أفواج من البشر من هنا

إلى هناك، تقتحم مجالات جديدة وقطاعات عديدة، مثل قطاع الإرشاد والتوجيه والبيع والشراء الإلكتروني، وذلك بوصول رجال آليين قادرين على تنظيف المنزل وحراسة الأبناء وترتيب أوقات الفراغ والعمل على حد سواء وإجراء عمليات جراحية دقيقة. إذ يُنذر ذلك بأن هذه الآلات "الروبوتات" يمكنها أن تؤدي رسالة اجتماعية واقتصادية رغم التشابه الضئيل بينها وبين البشر، حيث من المتوقع أن تتطور في السنوات المقبلة، وتصبح أكثر تعقيداً ونضجاً من ناحية القيام بمهام عديدة، بدءاً من الإيماءات والتفاعل مع الأشياء وحمل الأشياء والقيام بمهام كثيرة.

هذا في الوقت الذي طرحت بالفعل شركة "آي روبوت" آلة جديدة مزودة بكاميرا مرتبطة بشبكة الإنترنت حيث تسمح للغائبين عن منازلهم أن يشعروا كأنهم في بيتهم، بل بإمكان الأب أن يرسل الرجل الآلي عن بعد إلى غرفة نوم الأطفال، حيث بإمكان الأطفال أن يقرأوا كتاباً ويراجعوا فروضهم المدرسية أمام كاميرا الرجل الآلي، وبعدها يستطيع الأب أن يشاهد ويتدخل ويُصحح أو حتى أن يتجسس عليهم ويسمع ردود الأطفال وضجيجهم... إلخ.

ومن ثم يمكن التحكم في الرجل الآلي إما من داخل المنزل أو من خارجه عن بعد، وذلك بوصلة ويب عن طريق شبكة اتصال لاسلكية، كما من الممكن بسهولة للمستخدم تشغيل الرجل الآلي باستخدام عصا تحكّم أو برنامج حاسوب مثبّت على الجهاز بواسطة رمز مرور للجهاز، ما يسمح للأقارب المقيمين وبعيداً والأصدقاء وأفراد العائلة أن يظلوا على اتصال دائم في كل وقت وحين. أما أثر ذلك على سوق العمل بأنه بات من المؤكد بأن استخدام الرجل الآلي حقيقة قادمة لا ريب فيها...

ومن ثم إن أحد أهم الكفاءات في عالم العمل الجديد هي بالطبع القدرات المعرفية والمؤهلات الاجتماعية التي تعني القدرة على التكيف والتغير، بحيث يشكل الإبداع والمعرفة في المجتمع المعرفي الجديد والعوامل المعتمدة على الخبرة والعلم وتوفر المعلومات الجزء الأكبر، إن لم يكن العمل الحاسم في نجاح المجتمع ونموه. الأمر الذي سينشأ عنه علاقات جديدة بين المستهلكين والشركات، بين العمال وأرباب العمل، وبين الطلاب والجامعات. ومن ثم ترتكز أسس النظام الاجتماعي الجديد على المعرفة، لأنها تفتح المجال لكثير من الأسئلة المهمة عن حالة المجتمعات الحديثة وخطوط التطور المقبلة، بحيث سيتأثر بهذا التحول جميع الناس في العمل، في الصناعة، في قطاع الخدمات، وأيضاً في الزراعة وفي جميع القطاعات الاقتصادية تتغير أشياء أساسية تشير جميعها بدون استثناء إلى أننا نعيش بصورة متزايدة في مجتمع المعرفة. فالعامل

الزراعي يتعين عليه اليوم اكثر من اي وقت مضى أن يكون على درجة عالية من التعليم والتأهيل المهني تمكنه من القدرة على التعامل مع عمليات ومعدات تقنية بالغة التطور. إلاّ أن الأهم هو أن العدد الكبير من الوظائف وأماكن العمل التي تتطلب المعرفة هو الشيء الجديد، بينما نشهد تراجع وتدني أماكن العمل التي تتطلب كفاءات معرفة متدنية.

حسن مصدقباريس، سبتمبر 2008

المقدمة

يُتوقع أن يزاول كلّ تلامذة الثانوية اليوم عملاً في سنة 2050، لكن أيّ مهن سوف يزاولون؟ وهل سيقبلون مزاولتها؟ لأيٍّ مهن يجب إعدادهم؟ ووفق أيّ تكنولوجيا؟ وفي أيّ شركات؟ وخلال كم من الوقت؟ ثم ضمن أيّ قواعد؟ وفي ظل أيّ قانون عمل؟

هل سيكون عدد الرجال الآليين أكثر من العمّال، أم يعمل كلاهما معاً؟ هل نتجه إلى مجتمع الخدمات أم إلى مجتمع فائق التصنيع؟ وكيف ستؤثر العولمة، وما ينتج عنها من نقل لمراكز الإنتاج [11] على طبيعة المهن والعائدات ومشقة العمل؟ وكيف ستتطور الحركة النقابية؟ وما هي آثار الحراك الاجتماعي على مدة العمل وشروطه وحماية العاطلين؟ هل سنواجه عدم استقرار؟ أم حماية أكبر في العمل؟ هل سنستطيع إقناع الشباب بمزاولة مهن ستكون ضرورية؟ هل سيتطور العمل المؤقت؟ وهل ستختفي البطالة؟ هل يُمكن أن نقضي نهائياً على أيّ مشقة في العمل؟ هل بالإمكان أن نحدّد اليوم الإصلاحات الضرورية في قطاع التأهيل الأولي والمستمر وفي قانون العمل والبحث، من أجل أن يُمارس النشيطون مستقبلاً عملاً مهماً وقيماً؟

بالتأكيد، لا شيء يسمح بالإجابة بالتفصيل وبشكل مؤكد على كلّ هذه الأسئلة. بيد أنّه من الضروري البحث عن المعطيات المتوفرة، وذلك من أجل إصلاح منظومة التأهيل الراهنة التي يتوقف عليها تأهيل شباب الغد لمهن المستقبل، معروفة كانت أو غير معروفة.

إنّ دراسة مختلف أبعاد المستقبل، كما تم تناولها في السابق[12]، تسمح بإلمام أفضل ببعض الأجوبة الممكنة لهذه الأسئلة، أو بالأحرى، تحديد حقل الممكنات منها. آملين بالطبع تجنب الأسوأ والاحتفاظ بالأفضل.

I

العمل في العالم غداً

1 - ازدياد الباحثين عن عمل

لنبدأ أولاً ببعض البديهيات الديموغرافية: سيكون العالم غداً مأهولاً بعدد أكبر من الباحثين عن عمل، حيث سيستمر سكان العالم، ممن هم في سنّ العمل في التزايد، كما كان حالهم دوماً: إذ زاد عددهم من 3.9 مليار إلى 4.6 مليار بين عامي 1995 - 2005، ولو استقرأنا هذا الارتفاع وفق قوانين التاريخ الأكثر ترجيحاً، سنجد أنّهم سيتزايدون لبلوغ 5.35 مليار نسمة مع بداية عام 2015، وثلثيهما من النشيطين اقتصادياً، أي ما يُقارب 3.5 مليار نسمة. وسيعيش حوالي 3 مليار نسمة من هؤلاء في البلدان النامية، منهم 60% في آسيا، فيما تتزايد أعدادهم إلى النصف تقريباً، كي يصل إلى حوالي 7 مليار نسمة مع حلول عام 2050.

وهذا يعني أنه سوف يلتحق 40 مليون نسمة بسوق العمل العالمي سنوياً، أي ما يُعادل أكثر من مرة ونصف مجمل السكان النشطين[13] في فرنسا. هؤلاء الوافدون الجدد سيكونون فقراءً إجمالاً، وسيعيشون في الأرياف وضواحي مدن البلدان الصاعدة الكبرى، بيد أنهم لن يعملوا جميعاً بالرغم من رغبتهم في ذلك. وفيما تتزايد أعداد البشر الباحثين عن عمل، إلاّ أنّ دول الشمال سوف تواجه نقصاً في الأيدي العاملة بسبب شيخوختها فيما تنخفض البطالة جرّاء تأثير ديموغرافي بسيط وبشكل أسرع إذا تكيّف التدريب المهني مع احتياجات سوق العمل.

فمثلاً، تشير تقديرات مؤسسة سياسة التوظيف إلى أن الولايات المتحدة الأمريكية ستُعاني من نقص بنيوي في الأيدي النشطة في الثلاثين سنة القادمة، ويؤدّي ذلك إلى قلب المشهد العام لأعمار الموظفين بحيث يصبح عدد الشباب الوافد على سوق العمل، أدنى بكثير من عدد أبناء جيل الولادات المرتفعة، الذين سيُحالون إلى التقاعد، ما سيقود إلى انخفاض ملحوظ في البطالة مؤدياً في الوقت ذاته إلى ارتفاع التضخم وإلى تراجع حاد في النمو.

ولكي يستطيع الاقتصاد الأمريكي الاستمرار في النمو بمعدل 3% سنوياً، بالقياس إلى المعدل الحالي لنمو الإنتاجية، وكما هي النسبة المتوسطة منذ العام 1948، يجب أن يزداد عدد القوى العاملة الأمريكية إلى 58 مليون عامل في الثلاثين سنة المقبلة، وتسمح الاتجاهات السكانية الراهنة بتوقع زيادة محدودة قدرها 23 مليون عامل فقط. وإذا لم يحدث أي تغيير يذكر في التطورات الاقتصادية والسكانية، فإنّ الولايات المتحدة الأمريكية ستفتقر إلى

35 مليون نشط في عام 2035. لردم هذه الهوة، يجب على أمريكا؛ د
وجهة نظر الخبراء، مثل بيتير فرانسيز «Peter Francese»، مؤسس
"المجلة الأمريكية الديموغرافية" (American Demographics Magazine)
- الجمع في الوقت نفسه، بين تراكم نتائج التقدم التكنولوجي
وعملية التفويض لشركاتها في الخارج - أي الشركات الأمريكية،
وتشجيع عمل النساء وتأخير سنّ التقاعد.

ينطبق الأمر أيضاً على الدول الأوروبية، بخاصة فرنسا التي
سنتحدث عنها في القسم الثاني من الكتاب، حيث ستُعاني هذه
البلدان نقصاً في الأيدي العاملة، وستشهد تراجعاً في نموها، دون
أن تختفي البطالة فيها، إلاّ إذا استطاعت، أي هذه الدول، إصلاح
أنظمتها المتعلقة بالتدريب المهني ليبدأ العمل في سن مبكرة
والتقاعد في سن متقدمة جداً، وقلب الاتجاهات الديموغرافية
وتشجيع اجتذاب جزء من سكان باقي العالم الباحثين عن عمل.

أمّا على الصعيد العالمي، فما هي المهن التي سوف تكون متاحة
لهذه الحشود الباحثة عن عمل؟

لمواجهة هذا الطلب الكثيف على العمل، ستتضاءل في العالم
الوظائف في قطاع الزراعة، في حين تتزايد في قطاعي الصناعة
والخدمات، بدءاً من المنشئات الصغيرة ووصولاً إلى الصناعات
الكبيرة: ويستلزم ذلك إطعام وكساء وتأهيل وتطبيب ورعاية هؤلاء
السكان المتزايدين بأحدث الوسائل التكنولوجية، مما يترتب عليه
عدد أقلّ من المزارعين وأعداد أكبر من العمال والخدمات.

في عام 2006 كانت نسبة 39% من القوى النشطة عالمياً ما
تزال تعمل في القطاع الأولي، أي في الزراعة وفي العالم الريفي،
فيما سجل العمل في القطاع الصناعي معدل 21% وفي الخدمات
نسبة 40%، من بين هؤلاء عمل أكثر من ملياري شخص لحسابهم
الخاص، أي على رأس شركة صغيرة، غير مهيكلة بصفة عامة، بحيث
كانوا هم أصحابها والعاملين الوحيدين فيها، بالإضافة إلى بعض
أفراد عائلاتهم أحياناً. إنّهم فلاحون وحرفيون وحمّالون إلى جانب
مهن عديدة أخرى. وإذا كانت الإحصاءات الرسمية تشير إلى أنّ 192
مليون فرد يبحثون عن عمل، فإنّ 218 مليون طفل مجبرون
عليه[14].

نجد، في بعض البلدان، أنّ معدل التوزيع حسب القطاعات أكثر
تدنياً من المتوسط: فعلى سبيل المثال في الهند كما وفي الصين،
لا يزال 75% من السكان يعيشون على الزراعة وفي محيط ريفي.

في المستقبل، سيتبع الجنوب نفس التطور الذي سارت عليه
البلدان المتقدمة؛ حيث ستستمر التقنيات الزراعية في التطور (من
خلال المكننة والتكنولوجيا الحيوية) نحو إنتاج واسع النطاق،

فالزراعة التي ستبقى فترة من الوقت بحاجة إلى الأيدي العاملة بالقيمة المطلقة[15]، ستسجل نقصاً في عدد عمّالها بالقيمة النسبية[16] مما كانت عليه؛ إذ نجد أن إنتاجية العمل الزراعي قد تضاعفت في الغرب بمقدار 46 مرّة مع حلول القرن العشرين.

وعلى الصعيد العالمي، من المنتظر أن تتراجع نسبة المزارعين من مجموع السكان النشطين بكثافة قبل أن يتناقص هؤلاء السكان بالقيمة المطلقة كما هو الحال في الغرب. وهذه النسبة ستتقلص بشكل أسرع في آسيا وأميركا اللاتينية، عمّا هي في إفريقيا، على الأقل في العقدين المقبلين.

وكنتيجة لتقلُّص عدد الفلاحين: سيتناقص سكان الريف بدورهم أيضاً وبشكل سريع، لأنّ جزءاً هاماً ممن سيتحررون من الأنشطة الزراعية لن يبقوا في الريف، سيغادرون لإيجاد فرصهم في المدينة، وفي الأحياء الفقيرة بوجه التحديد. سيرحل الرجال بشكل أسهل، مقارنة بالنساء اللائي سيمكثن في الريف من أجل القيام بالعمل الأسري المجاني والمفروض عليهن منذ القدم، كرعاية الأطفال والتدابير المنزلية بالمقام الأول.

سيتبع القطاع الصناعي نفس المسار؛ حيث تضاعفت خلال قرن مضى إنتاجية العامل الصناعي بمقدار 28 مرة في بلدان الشمال، كما انخفض عدد العمّال بشكل ملموس بالقيمة المطلقة. وسيستمر في المستقبل انخفاض عدد العمّال في البلدان الأكثر تصنيعاً، حتى لو كان الجزء الأكبر من القيمة المضافة سيستمر في التدفق من الصناعة وقطاع الخدمات.

وحتى إذا ما حلّ العديد من المنتجات الصناعية الجديدة - التي لا ترد على البال اليوم - ومحل ما هو موجود، وحتى مكان بعض الخدمات، فإن ذلك سيتطلب إرتفاعاً مضطرداً في عدد المهندسين من ذوي المستوى العالي واللذين سيتقاضون أجوراً باهظة جداً. ولن تبلغ بلدان الجنوب هذه المرحلة من التحولات، فالعمل الصناعي سيستمر في الارتفاع في قيمته النسبية وفي قيمته المطلقة لعدة عقود أخرى. غير أنّ عدد القوة العاملة في الخمسين سنة القادمة سيبدأ في بعض هذه البلدان بالتناقص، أولاً بالقيمة النسبية، ومن ثم بالقيمة المطلقة في مرحلة أبعد.

في البلدان النامية، كما وفي بلدان الشمال، ستنمو الخدمات وبشكل كثيف، بدءاً من المنشأة الصغيرة حتى الإدارة ومن التجارة حتى التعليم والصحة؛ إذ ستصنَّع وتُنتج بعض هذه الخدمات السائدة اليوم عبر برامج رقمية ستخلق بدورها الحاجة إلى خدمات جديدة لمصاحبة أداء الآلات الحديثة.

إجمالاً، ستختفي كلّ سنة مئات الملايين من فرص العمل، وتتوفر

مكانها فرص أخرى، إذ يُعزى فقدانها في القطاعات الخاصة كما في الإدارات، إلى عمليات إعادة هيكلة فرضتها التغيرات الفنية، وإلى التحولات في طلبات المستهلكين والتحولات في تنظيم العمل.

أمّا عن عملية نقل مراكز الإنتاج الناجمة عن اختلاف تكلفة اليد العاملة، فلن تشكل سوى نسبة ضئيلة من معدلات خسارة فرص العمل في الشمال وتوفرها في الجنوب: ففي دراسة أجريت على 2533 حالة من حالات إعادة الهيكلة في أوروبا وأدت إلى فقدان 1080000 فرصة عمل، كانت نسبة 5% فقط (أي ما يُعادل 55 ألف ف عمل) ناتجة بشكل واضح عن قرار نقل لمراكز الإنتاج[17].

بخلاف ذلك، نجد أنّ العديد من الشركات التي نقلت إنتاجها إلى بلد يعتبر فيه سعر اليد العاملة أقل من غيره، قد عادت إلى العمل في بلدها الأصلي بعد فشل عملية الانتقال، بسبب نقص الكوادر المؤهلة والبنى التحتية ووسائل النقل. كما يقلص أخيراً كلاً من رفع الرواتب في البلدان التي تستقبل هذه الشركات، وارتفاع نسبة صرف عملات البلدان المستقبلة بالنسبة إلى اليورو، من جدوى نقل مراكز الانتاج، ولن تفيد عملية النقل إن وُجدت إلاّ لتلبية حاجيات الأسواق المحلية.

بشكل عام سنشهد تحوّلاً من العمل الزراعي إلى الصناعي، ومن الصناعي إلى الخدمات، لكننا سنشهد أيضاً فوق ذلك عملية تصنيع للخدمات التي ستُصبح أكثر آلية، مع بروز ثلاثة أنواع من الاقتصاديات الجديدة: الافتراضية، والإجرامية والعلائقية، مما سيُنتج عنه تغييرات جذرية في طريقة العمل وفي العلاقات المهنية، وحتى في طبيعة المهن ذاتها.

2 - طبيعة العمل الجديدة

بخلاف استيهامات الكثير من المستقبليين[18]، فإنّ التطور التقني لن يقضي على العمل، بل سيجعله يتخذ أشكالاً جديدة، بحيث يصبح من الصعب تمييزه كثيراً عن الاستهلاك.

بداية، سيبقى المستهلكون مع الممولين هم سادة التطور الاقتصادي، وسيضعون مصالحهم قبل مصالح العمّال، وسيلعبون دوراً متزايداً في تصوّر الأغراض المصنّعة بتدفق ممتد وبوتيرة متواصلة ووفق مقاييس محددة، كي تكون في متناول بعض المستهلكين الذين سيشتتون قدراتهم الشرائية لتلبية رغبات متنوعة جداً.

سيتيح بعض هذه التطورات للمستهلكين بأن يعملوا لمدة أقل، باستعمالهم بعض الأجهزة، منها على سبيل المثال، أنّ السيارات ذاتية التحكم ستتيح لنا الاستغناء عن القيادة، على الأقل في الطريق السريعِ للتخفيف من عواقب الحوادث. هناك أجهزة أخرى،

وهي أكثر عددا، ستتيح للمستهلكين بالمقابل أن يعملوا أكثر خارج مكان عملهم. في الواقع سيتمّ إنتاج أجهزة جديدة تغيّر طبيعة العلاقة بالعمل، كما أنّها ستسمح بتصغير وسائل الاتصال والتسلية والتأهيل والنقل، فتزداد بكثافة ظاهرة إمكانية الترحال مما يؤدي إلى إمكانية العمل خارج أسوار الشركة وخارج المكان.

بعض المواد البلاستيكية، القابلة لإعادة التصنيع، ستتيح لنا تحويل الملابس إلى "أشياء متنقلة"[19] وتصبح حلقة ربط مع أدوات العمل؛ بالإضافة إلى ابتكار مواد بلاستيكية أخرى، ستصبح "شاشات - ورقيةً"، ما يتيح لنا تحقيق "شاشة جدارية" في الأماكن العامة والمنازل؛ وتنقلب معه طرق البناء والسكن والعيش والإضاءة والقراءة والعمل في حياة الترحال[20].

سيمتزج حينها عمل البشر بعمل الآلات بشكل أكبر، فبعد إنترنت الأشخاص سيأتي دور إنترنت الأشياء الذي سيسمح بالربط، ليس بين الكائنات فحسب، بل بين الآلات أيضاً، سواء كان في المصانع والمحلات أو عند المستهلكين. عندئذ، سوف نتمكن من معرفة كل شيء عمّن يعمل ويستهلك ويسافر ومن يتسلى.

سيتطور أيضاً عدد كبير جداً من المهن لمواكبة الرهانات المرتبطة بالدفاع عن البيئة، كمراقبة التبذير واقتصاد الطاقة، وخلق طاقات مستقبلية، وتطويع أدوات البناء الجديدة، والتعامل مع سيارات مبتكرة من طراز غير مسبوق، وكذا نظم المحاضرات المتلفزة وغيرها من المهام.

وبحلول عام 2040، ستقوم أجهزة غير مسبوقة بدور محركات النمو، كي تحل مكان السيارات وآلات الغسيل والأغراض المتنقلة، وتكون بمثابة أجهزة المراقَبَة أو المراقِبين. فبعد أن يتم إدماجها في الأجسام البشرية بطريقة أو بأخرى، ستلعب دور اللاقطات ودور المفتش ثم دور مراقب العُمّال الذين سيصبحون، مثل المستهلكين والمواطنين، مُرَاقَبين أكثر فأكثر من قبل الدول والشركات ومؤسسات التأمين.

إجمالاً، سيكون من الصعوبة بمكان التمييز بين العمل والاستهلاك والتسلية والتأهيل؛ إذ سنعمل ونحن نستهلك ونلعب ونحن نتدرب، كما سنؤهَّل ونحن نعمل ونستهلك، وسيزيد تعميم استخدام الرجل الآلي من حدة هذا الغموض.

3. مستقبل العمل الصناعي: "الرجال الآليون" و"البرامج الآلية"

في بلدان الجنوب، سيتركز جوهر العمل الصناعي ولفترة طويلة على إنتاج أغراض تحتكرها اليوم مصانع الغرب (سيارات وأنسجة

واجهزة الخدمات المنزلية وإلكترونيات)، وستنتج بتكلفة اقل وفي مواطن عيش المستهلِكين الجدد.

و لن يمس ذلك المنتجات المُستهلَكة من قبل الطبقات المتوسطة لدول الجنوب فحسب؛ بل وسوق الأكثر فقراً كذلك والمقدّر اليوم بأكثر من 5 تريليون دولار، والذي سيصبح أكثر اكتفاءً بإنتاج سلع صناعية ذات جودة متناسبة مع قدرات المواطنين الشرائية.

كذلك، ستعيش دول الجنوب انفجاراً للإنتاج الصناعي، وتتكيف بموجبه منتجات الاستهلاك مع احتياجات وإمكانيات سكانه، فيما ستتم صناعة بعض هذه السلع، في مصانع تستخدم تكنولوجيات أكثر تطوراً وتعقيداً. سيتم على إثرها خلق مئات الملايين من الوظائف من أجل تلبية حاجيات الجمهور كما ستظهر أعمال أخرى، أكثر عدداً أيضاً، كي تُلبي حاجات أكثر تقليدية مرتبطة بالنمو السكاني، وبشكل خاص بنمو حجم مدن الجنوب المهول، وذلك من حيث المباني والطرقات والبُنى التحتية الضخمة، وكذلك هندسة السيارات والأعمال الحرفية.

سينشغل بعض العُمّال الصناعيين بدورهم في ابتكار وإنتاج آلات تحل مكان العمل البشري وتُخفف من مشقة العمل، ويصبح العمل الصناعي آلياً إلى حد كبير، ويبدأ انتشار الرجل الآلي الصناعي - الذي سيستخدم في إتمام مهمات العُمّال في الوحدات الإنتاجية بشكل أكبر - من أجل الرفع من الإنتاجية على نطاق واسع. في الواقع، يتواجد الرجال الآليون فعلاً وبشكل كبير في صناعة السيارات، ويُقدر عددهم اليوم بنحو مليون، نصفهم في اليابان، وتتزايد أعدادهم بنسبة 30% على الأقل كل عام على المستوى العالمي.

يُسيطر اليابانيون حالياً على صناعتهم من خلال شركات: إبسون (Epson)، كاوازاكي (Kawasaki)، ياسكاوا إليكتريك كوربوريشن (YasKawa Electric Coropration)، وبعض الشركات الألمانية والسويسرية (كوكا Kuka، أ ب ب ABB).

في السنوات القادمة، سيتم تعميم استخدام الإنسان الآلي في جميع مصانع العالم، مُلغياً بذلك ملايين الوظائف. هؤلاء الرجال الآليون سيكونون غاية في الصغر ويتمكنون من أداء مهام دقيقة ويساعد على ذلك تزويدهم بأياد صناعية ذات مفاصل كامتداد للأذرع الصناعية الحالية؛ مما يسمح لهم بإتمام[21] المنتجات الأكثر تطوراً بشكل آلي، كما تجهز بمزيد من الذكاء الاصطناعي لتتمكن من تأدية مهام متطورة جداً وأكثر دقة كالتوجيه والتعرف بصرياً على البضائع ومعالجتها بغرض الإحصاء أو قراءة الأرقام المتسلسلة للمنتجات،

كما ويتم إنشاء معامل تستطيع صناعة أغراض وفق الطلب وبدون عُمّال.

وستختلف وتتعدد استخدامات الرجال الآليين، فمنها ما سيستخدم في أغراض طبية جراحية، فيما يتولى آخرون عملية تنظيم تدفق الطاقة وحركة السكان والبضائع، ما سيتطلب عدداً أكبر من العُمّال من أجل تشغيل وصيانة هؤلاء الرجال الآليين؛ انطلاقاً من أعمال الحراسة وحتى مراقبة الشبكات من كل نوع.

وفي غضون عام 2050، سيظهر "رجل آلي" من نوع مختلف: "برنامج آلي" (Software Robot)، يعمل عليه حالياً مختبر "ريت" (Rit ="Robot" intelligent Technology) تقنية الروبوت الذكي، التابع لشركة Korea Advanced Institute of Technology= Kait المعهد المتقدم التقنية، وهو برنامج متطور يتمتع بذكاء اصطناعي مؤسس على "اللوغاريتم" يُحاكي الجينوم الإنساني، وسيكون بمثابة "روح رقمية" من دون تجسُّد فيزيائي، ويعمل في الفضاء الافتراضي. يأخذ النموذج الأول "ريتي (Rity) شكل كلب حين يتجسد على الشاشة، وهو مكون من 14 "صبغة رقمية"، وتمّت تشفيره بـ 77 سلوكاً تسمح له باكتساب "شخصية" حقيقية تبعاً لسلوكيات صاحبه. على المدى البعيد، سيكون لكل واحد من خلفاء "ريتي"، شخصية مستقلة ومظهر خاص، قابلين للتطور مع الزمن تبعاً لمحيطهم وطرق ترويضهم.

أمّا عن أهم خصائص "البرامج الآلية"، فهي قدرتها على التنقل بين كل الشبكات الرقمية، وتتبع أصحابها أينما كانوا بواسطة اللاقطات الرقمية ككاميرات الحراسة الرقمية أو الهاتف النقال أو شبكة الانترنت، لما تتركه هذه اللاقطات من أثر رقمي وتسمح باقتفاء الأثر. لذلك ستتجسد هذه البرامج الآلية على أي طرف رقمي (هاتف وحاسوب وتلفاز وأشياء محمولة).

وبالتالي ستكون تأثيرات "البرمجة الآلية" على العمل المنزلي والمحيط المكتبي هائلة، ففي المنزل، سيتمكن "البرنامج الآلي" أن يتبع صاحبه بواسطة لاقطات "قياس حيوية" [22]biometriques، وأن ينسق عمل الرجال الآليين المتخصصين في الأعمال المنزلية، وفقاً لإرادة أصحابهم الصوتية أو عبر رصد تحركاتهم بكل بساطة. في حين يتبع "البرنامج الآلي" صاحبه في العمل في أروقة شركته، ويتولى مهام إظهار هويته لأنظمة المراقبة والحراسة في المبنى، دون أن يدرج سيد البرنامج بطاقته المغناطيسية أو حتى ضغط أي شفرة سرية، وما إن يجلس صاحبه على مقعد مكتبه حتى يتسلل "البرنامج الآلي" إلى داخل حاسوب المكتب، ويفتح صفحة المعلومات الخاصة أو أجندة مواعيد اليوم.

في سبيل تركيب وتشغيل "الرجال الآليين" و"البرامج الآلية"

سيتوجب تطوير الصناعات المرتبطة بالمعلوماتية والالكترونيات وعلوم الأعصاب والجينات وعدد آخر من المعارف بشكل مكثف.

وهذا ما يقودنا إلى الاستنتاج بأنّه في البلدان الأكثر تقدماً، موطن استقرار هذه الشركات الطليعية، كمدينة كاليفورنيا، فإنّ المهن الخمس الأكثر طلباً في السنوات الخمسة عشرة القادمة، وخلافاً للخدمات الأكثر بساطة، ستكون مهناً معلوماتية وهي: هندسة المعلومات، وخدمات دعم المعلوماتية وتحاليل النظم ومديرو قواعد المعطيات وأخصائيو الإنتاج المتابع بالحاسوب.

والواقع أنّ الحاجة إلى المعلوماتية سترتفع بشكل فائق، مع نمو يصل إلى 30%، فقطاع المعلوماتية الهندي على سبيل المثال سيُحقق نمواً يجعل قدرته على التوظيف كبيرة؛ وإذا كانت سعته للتوظيف قد بلغت مليون شخص في عام 2007، فإنّه سيشغِّل 5.2 مليون في أفق عام 2010، أي بنسبة تبلغ 500 ألف شخص على الأكثر سنوياً. إلاّ أنّ البلد لا يؤهل سوى 400 ألف كل سنة، ثلاثة أرباع هؤلاء الشباب من حاملي الشهادات ذوي مستويات متفاوتة، يتم ضمهم مباشرة إلى الشركات السبع العملاقة في البلاد. بالإضافة إلى ذلك، يرغب العديد من هؤلاء الكوادر في مغادرة الهند؛ ففي إقليم بنجلور مثلاً، وهو المقر العام لكبرى شركات المعلوماتية الهندية، نجد معدلاً هائلاً لاستنزاف القوى البشرية بسبب مشقة أوضاع العمل وعدم توفر البنى التحتية للطرق ناهيك عن مشكلات التخطيط المدني.

في قطاع مراكز الهاتف في ذات الإقليم، نجد أنّ معدلات الخسارة في الجدوى مرتفعة جداً 40)% تقريباً(إلى حد أنّ كبرى الشركات المحلية بدأت الانتقال إلى الصين. ويصعب جداً نتيجة ذلك تلبية الحاجة إلى الكوادر المعلوماتية، وترتفع بذلك أجورهم، مما يقلل جداً من جدوى نقل مراكز الإنتاج، وبشكل خاص في المهن البينية[23] بين المعلوماتيين والمستهلكين، فضلاً عن أنّ هذه المهن ستلعب دوراً هاماً في تطوير الفضاءات الافتراضية.

4 - مهن المستقبل في العالم الافتراضي

إذا كان العالم الافتراضي فضاءً للتسلية، فإنّه سيصبح غداً حقلاً هائلاً لفرص العمل، بحيث يغدو مجالاً للعمل يجد فيه العُمّال مجالاً للفعل، وسيعمل فيه الملايين بل آلاف الملايين من العُمّال الافتراضيين لصالح شركات حقيقية وافتراضية. على سبيل المثال، يتبادل اليوم 6 ملايين مشترك تقريباً مليون دولار يومياً عبر لعبة "الحياة الثانية"[24] التي يسترزق منها أكثر من 1000 شخص، حتى أنّ البعض منهم غادر عمله الرئيسي كي يتفرغ للعمل

الافتراضي.كما غزت شركات حقيقية هذا المجال إذ افتتحت شركة "أميركان أباريل" (American Apparel) محلاً تجارياً لها، فيما اشترى مصرف "ويلز فارغو" (Weels Fargo) جزيرة، وتجرب شركة تويوتا شكلاً جديداً لسيارتها في الحياة الثانية، أمّا جامعة هارفرد فإنّها تُقدم دروساً في القانون، واختص قسم من موقع "eBay" الإلكتروني في تجارة السلع والأشخاص الافتراضيين. بخلاف أنّ بعض البائعين قد أنشأوا شركات إنتاج لبعض الأغراض الافتراضية، بل ورفعوا قدرات هذه الشخصيات الافتراضية وضاعفوا مستواها وفق طلبات واقتراحات اللاعبين. وتقوم سيدة ألمانية من أصل صيني معروفة باسم "أتشي تشونغ"، وهي شخصيتها الافتراضية، بالترويج العقاري لأراضي افتراضية، وتضم شركتها الواقعة في الصين - "أنشي تشونغ ستوديوس" (Anshe Chang Studios) - عشرين موظفاً يخططون ويروجون منازل افتراضية تُؤجر أو تُباع إلى سكان "الحياة الثانية"، محققة بذلك ارتفاعاً قدره 10% في أنشطتها كل شهر.

وستأتي لا محال اللحظة التي يُصبح فيها من الضروري رفع احترافية هذا العالم الافتراضي، بحيث نشهد ظهور نسخ من المهن التقليدية العديدة (وكلاء سياحة ووكلاء عقارات ومستشارين في الاستثمارات). فقد رأينا مسبقاً ظهور وكالات ترويج واستنساخ لجميع المهن الحقيقية في هذا الفضاء الافتراضي، من الطب إلى التعليم، ومن إنتاج الأغراض الصناعية إلى جباية الضرائب. كما أنّ ابتكار واحتواء العلامات التجارية الكبرى لتُصبح مهناً قائمة بذاتها، بل إنّ هناك مهناً لا تزال مجهولة لابد لها أن تبرز من أجل تنويع وتوسيع قاعدة العروض ومواكبة تحولاتها والتحكم بها بغية تحسينها حتى أثناء غياب أصحابها، كل ذلك في سبيل مضاعفة قدرات الشخصيات الافتراضية.

إجمالاً، ستكون قابلية نمو هذه المهن الافتراضية مهولة جداً (ستتوسع رقعة أراضي "الحياة الثانية"، التي تُعادل اليوم مساحة دولة اللوكسمبورغ، وإلى ما لانهاية). سنشهد كذلك داخل الحقل الافتراضي ظهور نشاطات أكثر قرباً من الواقع كمحاكاة التدفق العمراني والحروب وقولبة النتائج السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإنتاج الافتراضي للسلع - الواقعية أو الافتراضية منها - المستهلكة في العالم.

وليس من المستبعد أن يتساوى عدد العُمّال الافتراضيين مع عدد العُمّال الحقيقيين، وسيُواجهون المشكلات ذاتها، لذلك يجب الإسراع في سنّ قانون عمل افتراضي، يعمل على تطوير خدمات واقعية لصالح عُمّاله.

5 - مستقبل خدمات السيادة

ستعرف خدمات السيادة خلال العقود القادمة توسُّعاً هائلاً، ويمكننا على إثره أن نتوقع استمرار تطور الوظائف العمومية، وبشكل خاص في مجالات الصحة والتعليم والأمن والعدالة والشرطة والجيش.

ومن ثم ستُميز الدولة تدريجياً بين هذه الوظائف، وبخاصة تلك التي تمسّ جوهر السيادة، كي تؤمن للمتعاونين معها وضعاً يضمنه القانون العام، وسيكون ذلك على صلة بمهام الحماية وإدارة العلاقات الخارجية. أمّا بقية العاملين في القطاع العام ومهما كانت درجاتهم الوظيفية، فالقانون الذي سيطبّق عليهم من الآن فصاعداً سيكون القانون الخاص، وبشكل عام، لن يتوفر لهؤلاء العُمّال ومن سيخلفهم بعد التقاعد ضمان العمل مدى الحياة. حينئذ، ستتقلص يوماً بعد يوم الضمانات المقدمة للموظفين في كل مجالات القطاع العام.

ومن ثم ستضطلع القطاعات الخاصة بإدارة الحقوق الاجتماعية والخدمات الإدارية؛ حيث نتمكن عندها من الحصول بشكل أسرع على أي وثيقة إدارية أو على أيّ منح مالية شرط أن ندفع ثمناً أكبر، كما هو الحال اليوم في بريطانيا العظمى. حيث يُمكن توزيع جزء هام من هذه الخدمات بشكل آلي عبر إدارة الكترونية، وهو ما سيؤول إليه حال الخدمات الضريبية مثل منح الإعانات الاجتماعية.

إجمالاً، سوف تعرف الخدمات العامة ولمدة عشرين سنة قادمة، نمواً في طاقمها، إلاّ أنّها ستشهد بعد ذلك تراجعاً كبيراً.

6 - خدمات المستقبل
ذات القيمة المضافة المرتفعة

ستتطور خدمات خاصة أخرى، ذات قيمة مضافة عالية جداً وذات أجر جيد. فالحاجة إلى علماء البرمجة من ذوي المستويات العالية ستُصبح ضرورة قصوى. وسترتفع أجورهم بشكل كبير، مما يُضاعف الحاجة إلى مبدعي البرمجة ومنظمي معمارية المعلوماتية، كعلماء الرياضيات والأخصائيين في "الفيروسات" وفي العوالم الافتراضية، وبالطبع إلى تقنيي المعلوماتية ذوي المستوى العالي كي يُؤمّنوا صيانة "الرجال الآليين" والبرامج وأنظمة الاتصالات والعوالم الافتراضية، ومن ثم إلى من يدير رؤوس الأموال والتأمينات والشركات الكبرى. وستكون مهن: درء المخاطر وخبراء تقدير المخاطر والأخصائيين في "إندماج - اقتناء" الشركات وإدارة الصناديق الاستثمارية والمحلّلين الماليين مطلوبة جداً، ولن تكون حكراً على بعض العواصم المالية فحسب.

انذاك ستكتسب مهن العروض الفنية الحية أهمية كبرى وتتطور معها شركات عرض الأحداث وتنظيم العروض، مما يُؤدي إلى رواج بعض المهن المرتبطة بالعروض الفنية (فنانون ومنظمو العروض وفنيون مختصون في الأصوات، إلخ). سوف يتم تعميم نموذج"سيرك الشمس"Cirque du Soleil[25] أكثر فأكثر.

ستزداد الحاجة في الخدمات الطبية للمهنيين من المستوى الممتاز ذوي الأجور الفارهة، للعناية بأثرياء العالم، كما سيتقاضى الأساتذة والباحثون ذوو المستوى العالي، ثم الموظفون في مراكز الأبحاث والجامعات الخاصة أجوراً مرتفعة ومتزايدة.

وستُصبح السياحة ورحلات العمل بمثابة أنشطة متزايدة في الأهمية، مثلها مثل مهن الرفاهة (الصناعة الحرفية والتقليدية والفن وصياغة المجوهرات ومهن التجميل)، وستُرسل الوكالات المختصة سياحاً أكثر ثراءً إلى فنادق موجودة في الكواكب المحيطة بنا وستُنظم رحلات إلى القمر ثم إلى المريخ.

7 - من الخدمات إلى آلات المراقبة

في البلدان الأكثر تقدماً وفيما يخص بعض الفئات الاجتماعية، سوف يعمل موظفو الخدمات العامة والخدمات الخاصة مثل المهندسين وكذا الموظفين الحكوميين بمساعدة رجال آليين قبل أن يتم استبدالهم تدريجياً بآلات منتجة بكميات - كما حصل في وسائل النقل والخدمات المنزلية والاتصالات - مما سيفتح للمنشآت الصناعية أسواقاً جديدة مرة أخرى، سترفع من إنتاجية الاقتصاد وستقلب رأساً على عقب طبيعة العمل.

سيحدث ذلك أولاً مع عُمّال المكاتب، حيث سيختفي 50% من الموظفين العاملين اليوم في مجال السكرتارية. فهناك برمجيات ستقود أيضاً إلى تصنيع جزء كبير من الخدمات الإدارية والعلاقات مع زبائن الشركات ومع الدول، بينما ستُتيح شبكات أخرى تحسين صناعة برامج آلية تقلّل الحاجة إلى المبرمجين.

علاوة على ذلك، سيتم استعمال رجال آليين في الخدمات كي يحلوا محل الموظفين أو العاملين في الخدمات الخاصة. إذ بدأ العمل بها في كوريا، حيث توظف مصلحة البريد عدداً منها من أجل استقبال الزبائن وتقديم المعلومات لهم وتوجيههم في مسعاهم، مثلما تستخدم وقت الضرورة في تسليتهم. وهناك العديد من المصارف التي ستستبدل العاملين بالآلات في الأسواق التجارية، مغلقة بذلك عدداً كبيراً من فروعها. كذلك سنشهد ظهور كثير من الرجال الآليين في إدارة الصحة (على شكل أجهزة رمامة[26]) وفي مجال الأمن (على شكل رجال آليين للمراقبة)، وفي مجال التسلية

(على شكل رفيق لعب، حقيقيا كان ام افتراضيا).
كما بدأ بالفعل بعض الرجال الآليين العمل كموظفي استقبال في مستشفيات اليابان، ففي مستشفى "أيزو" Aizu وسط اليابان، هناك نسختان من الرجل الآلي من فصيلة "أوبيكو" Ubiko، تمت صناعتهما من قبل شركة "تمسوك" (Tmsuk)، يقومان باستقبال الزوار والإجابة على أسئلتهم وحمل حقائبهم وتوجيههم في ردهات المستشفى. كما أنّ هناك "رجال آليين" آخرين يسمحون للكوادر البشرية بأن يشاركوا افتراضياً في عدّة اجتماعات لمتابعة ما يجري فيها في الوقت ذاته. ناهيك عن رجال آليين آخرين - مشخصنين - يساعدون العاجزين أو غير العاجزين منهم في حياتهم اليومية. كما يتم استعمال فئة أخرى للمساعدة في الخدمات المنزلية، بحيث تتوفر على التكنولوجيا اللازمة للحركة فحسب، وتستقبل خدمة الإنترنت السريع (Haut-débit)[27] وترتبط به عبر لاقطات. ذلك أنّه يُمكن بيع هؤلاء "الرجال الآليين" الذين يعتبرون "خفافاً" وبسعر معقول، ما سيقلب معه قطاع خدمات الجوار[28]. فضلاً عن أنّ "مشروع خدمات الرجل الآلي الذكي" التابع لوزارة الإعلام والاتصالات الكورية، عازم على تجهيز كل بيت برجل آلي منزلي في غضون عام 2020.
هناك عمليات مكملة ستنطلق عبر مرحلتين، سوف تخلق مهناً جديدة في قطاع الخدمات كي تحل محلها آلات بعد ذلك. وهكذا ستظهر مهن خدمات المراقبة أولاً، ثم تصنّع أجهزتها بعد ذلك كي تُحول مرة أخرى المستهلكين إلى عاملين. وبالتالي ستُنافس شركات أمنية واستخباراتية خاصة أجهزة الأمن الوطنية في مراقبة التحركات وجمع المعطيات لصالح مؤسسات تأمين وشركات ترغب في معرفة كلّ شيء عن عُمّالها وزبائنها ومموليها ومنافسيها ومجازفاتها آملة أن تحمي أصولها المادية والاقتصادية والفكرية من جميع أنواع المخاطر.
لن تفرض مؤسسات التأمين على زبائنها دفع الأقساط المستحقة عليهم (من أجل التأمين ضد المرض والبطالة والوفاة والسرقة والحريق وانعدام الأمن) فحسب، بل ستتحقق أيضاً من توافقهم مع بعض المعايير في عملهم وفي تسليتهم، من أجل التقليل من المخاطر التي تتكفل بتغطيتها. فالجهل والمجازفة بالتعرض للأخطار والتبذير والوهن ستعتبر بمثابة أعراض مرضية، فيما يجب على الشركات من جهتها أيضاً، الإذعان لبعض المعايير كي تُخفف من مخاطر الكوارث الصناعية وحوادث العمل أو الاعتداءات الخارجية وتبذير الموارد الحقيقية. وتستحدث من أجل

ذلك العديد من الوظائف المتعلقة بتنظيم الوقاية والأمن والمراقبة. وبالتالي ستكون الشركات مجبرة على الالتزام بالمعايير التي ستفرضها عليها مؤسسات التأمين، وأن تفرض هي من جهتها على المتعاونين الذين تدفع جزءًا من مساهماتهم في آن معاً، وكذا احترام معايير أخرى؛ كمراقبة الشخص لصحته ومعرفته وصيانة ممتلكاته وعلاجه وتأهيله وتأمين حمايته - وبشكل عام يجب أن يكون في صحة جيدة، وستغدو كل هذه الأنشطة ضرورية اجتماعياً ومهنياً.

أضف إلى ذلك، أنّ الرجال الآليين سيسمحون لمؤسسات التأمين بإتمام المراقبة آلياً، بحيث يصل الأمر إلى مراقبة المُراقِبين. آنذاك، سنتمكن بواسطة إنترنت الأشياء أن نعرف كل شيء عن البشر الذين يستهلكون ويعملون.

8 - خدمات الأفراد

إنّ غالبية مهن الخدمات التي ستتطور في العالم خلال الأربعين سنة المقبلة ستُصبح مهناً ذات مستويات متدنية الدخل. غير أنّ من بين المهن العشرين التي ستعرف وتيرة نمو سريعة جداً في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا خلال العشرة السنوات القادمة، عشرة منها لن يفوق أجرها 10 دولارات في الساعة: نُدُل وناقلي بضائع وبوابين. كما أنّ حوالي 40% من المهن التي سيتم ابتكارها في غضون السنوات العشرة القادمة لن تتطلب دراسات خاصة، بالمقابل تشترط 25% منها مستوى عالياً يتجاوز الإجازة الجامعية، و35% منها مستوى متوسطاً من الدراسة[29].

علاوة على ذلك، ستتطور الخدمات الفندقية، والنقل وسياحة الجماهير أكثر فأكثر، كي تشْغل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة حشوداً كبيرة من العمال وبصورة متزايدة. إذ أنّ العديد من سياح الطبقات الوسطى سيأتون من بلدان الجنوب إلى بلدان الشمال، بشكل خاص باتجاه أوروبا التي ستجد في السياحة خزّاناً جديداً ومدهشاً من الأعمال. كذلك ستُصبح مراكز النقل (المحطات، المطارات.. إلخ) وبعض المراكز التجارية والفنادق قاعدة للرحَّل للخدمات الشخصية والمهنية.

وحينما تنتهي العولمة من فرض قانون السوق وإضعاف دور الدول، فستعرف خدمات التعليم العام والوقاية والأمن، ثم قطاعات العدالة والسيادة منافسة من قبل الشركات الخاصة. مما سيجبر الدول على أن تتعامل مع سلسلة العيادات الأجنبية كما تتعامل مع المستشفيات العامة، إن لم تتعامل كذلك مع فروع الجامعات الخاصة الأجنبية كالجامعات الوطنية. إنّ أعمال الخدمات في مجالي الصحة والتعليم ستُصبح آنذاك، وبشكل مضطرد، وظائف غير مستقرة

ومتنقلة، على غرار الأعمال الصناعية، مع نقص متزايد في أعمال الموظفين وارتفاع أكبر في تعاقدات خاضعة للقانون الخاص.

بخلاف ذلك، سيقودنا التقدم الصحي في العقود المقبلة إلى تمديد حياة السكان وارتفاع عدد الأشخاص الطاعنين في السن والذين هم في وضعية تبعية؛ إذ أنّ نسبة الأشخاص في الثمانين من العمر ستتراوح ما بين 9 و12% من عدد السكان في عام 2050، بينما لم تكن تمثل سوى 2% في عام 1950. إنّ شيخوخة سكان العالم خلال الخمسين سنة القادمة (ماعدا في الهند وإفريقيا، حيث يتأخر سن الشيخوخة) ستؤدي إلى ظهور عدد لا يُحصى من المهن الجديدة التي ستُسخر من أجل الراحة في البيت؛ كمساعدة العجزة ورعاية الأطفال والدعم المدرسي ودروس خصوصية ودعم نفسي وأخصائيي شيخوخة ومديرين وعاملين في مؤسسات التقاعد والمساعدة الطبية، إلخ...

في الولايات المتحدة، أصبح بإمكان 60% من الأجراء في الولايات المتحدة الاستفادة من الخدمات الشخصية داخل الشركة: إذ أنّ نسبة 40% من الخدمات الشخصية المقدمة فيها تتمحور حول احتواء القلق[30] كما تعتبر منظمة التعاون والتنمية في مجال الاقتصاد OCDE، أنّ الخدمات الموصوفة بالعلائقية - في ظل التفاعل المباشر بين مقدم الخدمة والحاصل عليها - تحتل أكثر من 30% من السكان النشيطين في بلدان الشمال، بينما كانت النسبة لا تتعدى 20% في عام 1970.

إنّ اختفاء الخدمات غير المسوقة التي كانت تقدمها العائلة ستُؤدي إلى تطور الطلب على حاجيات خاصة. تماماً، مثل تفسخ الروابط مع العائلة البعيدة والذي يترافق مع تطور الطلب على آلات الغسيل والتلفزيون، فالتطور القادم سيشهد ظهور خدمات علائقية جديدة، تحلّ محل الأنشطة العائلية (التدبير المنزلي والكي والمساعدة المعلوماتية والإصلاحات المختلفة وخدمات التجميل وتقديم وجبات الطعام والحراسة والنصائح في الإدارة والبَسْتَنة والأعمال اليدوية).

ذلك أنّ القلق سيُنتج الحاجة إلى خدمات علائقية أخرى، تتمحور بشكل أساسي حول إعطاء معنى للزمن بشكل خاص، إذ أنّ أكثر من نصف الأوروبيين والأميركيين يعتبرون أنّ الوقت يضغط عليهم، حيث تشعر 35% من العائلات الأوروبية بأن لا وقت لديها، هذا مع العلم بأنّ "وقت الفراغ" زاد ساعتين يومياً في السنوات الثلاثين الماضية، كما أنّه من بين 20% إلى 30% من الأوروبيين يقولون بأنّهم مصابون بالقلق[31] بشكل منتظم. مما يجعل منه السبب المباشر في 30% من حالات التوقف عن العمل بسبب المرض[32]

وستصل كلفته إلى ما يقارب 20 مليار يورو[32]. لذا سيظل الناس يأملون في توفير الوقت الكافي للعناية بأنفسهم وأطفالهم وآبائهم، وبكل ما هو عزيز على قلوبهم. لذلك سيستأجرون الخدمات الشخصية لمواجهة هذه الرهانات الجديدة.

9 - الشركات والعُمّال الرحّل

إنّ عدد المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي لن تستخدم أكثر من ألف عامل سيزداد، وسوف تستمر في العمل وفق أسلوب هرمي وقيادة كلاسيكية. أمّا عند الغالبية الأخرى، فإنّ التحول الكبير في المعرفة والسكان والمهن سيقود إلى تحويل جذري في تنظيم العمل.

في البدء، سوف تتسارع وتيرة الاختراعات وستزيد معها سرعة التغييرات في التنظيمات وفي العمل نفسه وبذلك تتقلص الدورة التي تبدأ من الابتكار إلى الإنتاج وتسويق المنتجات الغذائية والملابس، من شهر إلى أربعة أيام، أمّا فيما يتعلق بالسيارات والأدوات الكهربائية المنزلية فقد تقلصت مسبقاً من خمس سنوات إلى سنتين، ولن تتطلب في المستقبل القريب أكثر من ستة أشهر. بينما ستتراجع من سبع إلى أربع سنوات في مجال الأدوية. علاوة على أنّ عمر "العلامات التجارية" سيكون بدوره قصيراً جداً، إذا استثنينا منها المستقرة والأكثر عولمة التي ستُقاوم تدفق الطلب على الجديد. وعمر الأثاث والمنازل هو بدوره سينزع للتقلص. وسيظل العمل الإبداعي كما كان حاله دائماً مصدر الثراء الوحيد، والمكان الأنسب لتحقيق الربح والعائدات الضخمة. لذلك فإنّ الخطط السنوية ستتطور بدورها بسرعة أكبر، ويتم تحديث الكفاءات في سبيل رفع مستواها على الدوام، وتتطور معها آليات تقنية المعلومات التي ستعمل؛ أولاً، على تسهيل سبل التواصل المباشر بين مختلف الوحدات داخل المؤسسة الواحدة، وثانياً، تمكين كل موظف من معرفة آخر الابتكارات التي توصلت إليها الوحدات الأخرى وأخيراً، تحديث سبل التواصل التكنولوجي مع المؤسسات الأخرى المحلية والعالمية.

ولن تكون الشركات الكبيرة سوى "تجمعات" تضم صيغاً مصنعة من قبل وكلاء فرعيين مختصين، بينما ستختفي الشركات المندمجة بأخرى أكثر تخصصاً ذات تنظيم لامركزي، وستقوم بتخريج نشاطاتها غير الإستراتيجية خارج نشاطها الأساسي، مثلما سيتطور العمل "خارج الجدران". فيما سيسمح "تلفاز العمل" وكذلك "فيديو الندوات" للشركة وكوادرها بالانتظام من دون قيود في المواعيد والأمكنة كما تقتضيه مصلحة الشركة والأجراء والزبائن.

كثير من الشركات ستبدأ بإظهار عدم حاجتها لقواعد مستقرة وستصبح من الرُحَّل وافتراضية ومتنقلة، مثلها مثل موظفيها. في أفق عام 2050، ستُصبح 20% من هذه الشركات في بلدان الشمال من الرحّل، توظف أجراء رحّل تماماً، وستختفي 40% من المقرات الاجتماعية التقليدية حالياً، وستقوم 95% من الشركات بتمكين أجرائها من معدات الربط الإلكتروني. إذ ستنسلخ هذه الشركات عن قاعدتها الوطنية وستُصبح متنقلة بشكل كامل، فيما ستعيش إجمالاً فترة أطول من الإمبراطوريات المالية أو من الصناديق الاستثمارية التي لن تكون سوى مالكة لها بشكل مؤقت. ثم إنّها لن تغدوا شركات مهيكلة تراتبياً، بل تُصبح متاهات حلزونية كما تتخلى عن قوامها كنسق واحد لتصبح كتلاً لشركات محلية تنتج بضائع على القياس وبحسب الطلب. وستُصبح في جوهرها، شبكات عُمّال رُحّل يعملون بموجب عقود عمل في غاية الدقة. ومن أجل الاحتفاظ بالمتعاونين - الكوادر ومدربي التأهيل ومكتشفي المواهب... إلخ - ستوفر لهم هذه المؤسسات كل ما كانت الدولة تقدمه لهم عادة: من حياة رغدة وأمن وتأمين وحتى التأهيل. كما ستقترح خدمات معينة على هؤلاء الرُّحل: كأن تفتح أبوابها طيلة الوقت ليلاً ونهاراً مع خدمة جيدة بشكل مطلق وقدرة تكنولوجية فائقة، الخ...

لذلك ستكون هذه الشركات عبارة عن تجمعات مؤقتة مكونة من عُمّال رحَّل، أو نوع من التجمعات الدائمة لقبائل من العُمّال الرُحّل، وفي هاتين الحالتين، وسيُصبح وضع الأجراء هشاً ومتقلباً أكثر فأكثر.

ستجمع الشركات الأكثر عدداً من الصنف الأول والمنظّمة حسب نموذج "الفرق المسرحية"، وقد جمعت مسبقاً المختصين ورؤوس الأموال بهدف إنجاز مهمّة محددة خلال وقت معلوم. إذ ستجند هذه الشركات الأجراء للعمل في مشروعات دائمة التغير في محيط فوضوي. وبالتالي فإنّ فترة حياتها ستخضع لمشاريع مؤسسيها ولقدراتهم على ابتكار منتجات جديدة، ولقرارات مُموِّليها وزبائنها. وسيُصبح عمّالها بمثابة عُمّال مؤقتين تم استخدامهم من أجل إكمال مُهمّة معينة في فترة زمنية محددة. وبما أنّ معدلات حياة البشر ستكون في ارتفاع كبير، ستعيش هذه الشركات وقتاً أقل بكثير من حياة مستخدميها. وبما أنّها واقعة تحت الضغط الشديد للمردودية والتقيّد بالقياسات المتفق عليها في زمن محدد، إذا أن عمل هؤلاء سيُصبح عملاً مقلقاً جداً ومرناً وغير مستقر ومُراقباً ومتغيراً ومرتحلاً. لذلك ستُؤدي هذه الفرق (الشركات) دوراً على المسارح (الأسواق) التي ستستقبلها طويلاً، طالما كان هناك جمهور (زبائن)، وستفترق بعد أن تكون قد قدمت عرضاً مسرحياً (منتوجاً) أو أكثر.

وستُشكل الشركات الصغيرة المكونة من عامل واحد أو عدّة عمال، أساس هذه "الشركات المسرحية"، في حين أنّ البعض منها سيُصبح شركات صغيرة متعددة الجنسيات مكونة من بعض الشركاء المقيمين في جميع أنحاء الأرض.

أمّا الشركات التجارية المنتمية إلى الفئة الثانية والأكثر ندرة، فستُصبح منظمة بشكل دائم وفق نموذج "السيرك" أو "استديوهات السينما"، أي ستنتظم حول اسم وقصة ومشروع، هذه الشركات ستكون في واقع الأمر عبارة عن مجموعة منسقين يجمعون نماذج مصنعة من قبل وكلاء فرعيين مختصين، يُشكلون هم أنفسهم "فرقاً مسرحية" تتنافس فيما بينها دون رحمة.

سمة هذه الشركات الأولى ستكمن في معرفة كيفية انتقاء "العروض المسرحية" المقترحة في بداية كل موسم، سوف تجمع عمالها الموزعين عبر لوائح وعقود مؤقتة وغير ثابتة مثل عقود الشركات الأخرى، وفق فرق متعددة (كل واحدة تستخدم بطريقة مؤقتة، ويتم إبدالها باستمرار). أمّا الأعمال وأصناف العمل وعروض التسلية والثقافات واللغات والمواقع، فستكون متحركة وعرضة للزوال، إن لم تدمج بشكل أكبر زبائنها في عملية القرار والإبداع مثلما تفعل بعض الشركات، كشركة "ليغو" (Lego مع R&D) أو شركة بوينغ في ما يتعلق بتزيين طائراتها.

ستُصبح الابتكارات سريعة جداً، فشركة "زارا" (Zara) من بين أخرى، تجسد مسبقاً نموذج "الشركة - السيرك" وفق إيقاع متسارع: في حين توجد شركات ملابس أخرى مستمرة في إتباع النموذج التقليدي على أساس أربع مجموعات أزياء سنوياً، أما شركة "زارا" فتُبدّل مجموعات الأزياء بشكل مستمر، فيما يُجدَّد مخزونها (stocks) مرة كل أسبوعين؛ إذ أنّ هناك مائتا مصمم أزياء في العالم يُصممون اثنى عشر ألف موديل في السنة! الفارق بين تصوّر موديل أزياء جديدة وبين صناعته لا يزيد عن خمسة أسابيع في شركة "زارا"، بينما هو تسعة أشهر عند غالبية منافسيها[33].

ستكون أهمّ أصول هذه الشركات التجارية علامتها التجارية التي ستحميها وتعمل على استمرارها كي تُحفز الرغبة في منتوجاتها القادمة عند المستهلكين الجدد. بحيث سنرى بروزها في مجالات المنتجات الغذائية والتجهيزات المنزلية والهواتف المحمولة والمعلوماتية والصحة والألعاب والملابس والنقل والسياحة والتوزيع ومستحضرات التجميل والصحة البدنية والترفيه والطاقة والإعلام والتمويل والتأمين والدفاع والبيئة والحماية الخاصة والعمل بأجر والتحكيم والمراقبة وبنى الشبكات التحتية والتجهيز الحضري ووسائل المواصلات والاتصالات. وسيقوم العديد من "السيركات"

بجرأة وبذكاء بتغيير القطاعات والعُمّال بشكل جذري، مثلما تفعل ذلك شركات "نوكيا" أو "جنرال إلكتريك".

بالتأكيد ستكون أولى هذه "السيركات" أميركية أو متعلقة بالقيم الأميركية، إذ نجد هناك الكيانات الأفضل قدرة على جمع إمكانيات مشروع شركة ذات حجم عالمي بشكل دائم. إذ أنّ القليل منها سيكون أوروبياً، فيما البعض منها لاحقاً سيكون هندياً وبرازيلياً ويابانياً وصينياً وروسياً ومكسيكياً.

ويذهب بعض الشركات - وقد فعلها البعض فعلاً - إلى حدّ اختراع عملة خاصة رغبة منها في ربط علاقات امتياز مع مموليها وأجرائها وعملائها الدائمين، سيبدأ ذلك من خلال احتساب "النقاط" المكتسبة بعد كل عملية يقوم بها الأجير أو العميل ثم تُحصى هذه النقاط وتُقدم كهدية أو على شكل مكافأة مع نهاية الشهر، ومن ثم سينظمون قابلية تحويل هذه النقاط خارج دوائرهم الخاصة. وسيمتلكون قانون عملهم الخاص، ونظام العناية الخاص بهم والتقاعد. وعمّا قريب، ما من أحد سيتمكن من إيقاف هذه الحركة ولا حتى حكومة الولايات المتحدة.

10 - قادة الشركات

على مدراء الشركات التجارية الكبيرة أن يُديروا العملية الإنتاجية بطريقة مرنة جداً، وسوف تكون فرق المتاجرة أصلية ومحلية بشكل متزايد، وعمليات التسويق أكثر فأكثر خصوصية، وذلك مع وجود نواة مركزية على هيئة فرق مكرسة للتنسيق العالمي وإدارة العمّال. إذ سيتم تقييمها بشكل أوسع وأدق، بناء على معايير قصيرة المدى، فهم لن يبقوا طويلاً في وظائفهم إلاّ إذا كانوا قادرين على تلبية متطلبات السوق المتقلب. ويجب عليهم مع ذلك أن يحظوا بالوقت للتفكير على مدى فترة طويلة، وأن يبحثوا وبدون توقف عن الجديد "الجذّاب". كما يجب عليهم القيام بأي شيء من أجل تطوير عملية الابتكار للمتعاونين معهم، وحتى العابرين منهم، وأمانة زبائنهم، حتى الموسميين منهم.

لذلك لن يكون معيار تميّزهم هو قدراتهم المالية، وإنّما من خلال كفاءتهم في التدريب والابتكار، ثم قدرتهم على رفع مستوى الكفاءات كي تستفيد منها المؤسسة؛ إذ سيتم الضغط عليهم من قبل الجمعيات وجماعات الضغط والمنظمات غير الحكومية كي يبرهنوا على جدارة مسؤولياتهم تجاه عمّالهم وزبائنهم ومساعديهم ومحيطهم، حيث سيجدون أنفسهم منخرطين بشكل أكبر في شبكات خارجة عن الشركة.

كما تستمر الفوارق الشاسعة في الأجور بين كبار المدراء وبقية الأجراء، في الارتفاع مجدداً، فبينما كان أكبر مائة مدير شركة

أمريكية يتقاضى في عام 1970 راتبا متوسطا اكبر بـ 39 مرة من متوسط الراتب الوطني العادي، تضاعف اليوم معامل الضرب هذا بمقدار ألف مرة، وهو في ارتفاع مستمر.

ويُصبح المساهمون في الشركات الكبيرة ذوي مزاج صعب ومتقلب وتتناقص لديهم روح الأمانة ويغدون غير مبالين بمتطلبات الشركات التي يستثمرون فيها على الأمد الطويل إلاّ إذا تعلق الأمر بمصالحهم القائمة التي يمكنهم الاستفادة منها، وفي نفس الوقت، سيفرض أصحاب المصارف على الشركات تقديم كشف حساباتها في فترات متقاربة جداً، وسيتعرض البعض منها لمراقبة استثماراتها ذات الجنسية الغامضة، والتي ستتراكم أرباحها في المناطق المعفية من الضرائب[34]. في حين تهيمن المؤسسات العالمية على النظام المالي أكثر فأكثر وتكون المساهمة الأساسية فيه.

سوف تتشكل مجالس الإدارة أكثر فأكثر من محترفي الإدارة الراشدة، ويكون عليهم أن يتخذوا جميع التدابير الضرورية كي تسود الشفافية الكاملة في ما يتعلق بعائدات المدراء، وكل ما يتعلق أو له صلة بالاتفاقيات السابقة التي أُبرمت في حال مغادرة هؤلاء لوظائفهم. وعليهم أيضاً أن يتأكدوا من أنّ المديرين يحترمون بدقة القواعد الأخلاقية وقانون العمل وشروط التفاوض مع النقابات وتدبير تسريح العاملين ومسار الوظائف. إذ سيُجبرون من قبل الرأي العام وبالتالي من قبل سلطات البلدان العامة على تبني طريقة "السالاري كابس"[35] بالتدريج، مثلما حدث في الرياضة الأمريكية.

11 - تعميم العمل الذاتي والعمل غير المستقر

على هذا الكوكب ما يقارب ثلاثة مليار نسمة يُشغِّلون أنفسهم ذاتياً في مجالات الزراعة والتجارة والأعمال الحرفية اليدوية والصناعات الصغيرة والخدمات من كل نوع. لذا ستستمر الأمور طويلاً كي تشكل "عصب" العمل العالمي. في عام 2000، زاول 17% من عُمّال أوروبا أعمالاً مستقلة[36]، حيث تتوزع المنشئات الصغيرة بين المتاجر المجاورة وصولاً إلى التكنولوجيا العالية ومروراً بالمهن الطبية والقضائية. كذلك نجد من بين عُمّال العمل الذاتي، سواء كانوا من الفنانين أم من المختصين في التكنولوجيا النادرة من يتقاضون وسيتقاضون مداخيل عالية مرجحة أن ترتفع غداً.

وستندثر بعدها المهن طويلة العمر لصالح أشكال عمل أكثر مرونة، أي غير مستقرة بشكل أكبر، فالتزام الشركات تجاه العُمّال من جهة، والتزام العمّال تجاه أرباب العمل من جهة أخرى سيصبح

أقل متانة وأمانة.

فيما ستتقدم المهن اليدوية، التي يواجه من خلالها العمّال تكرار نفس الحركات والمعاناة من المهام الشاقة، إن لم تزدد صعوبة بالقياس إلى تفاقم المنافسة وكثافة العمل ومراقبة الأجراء.

فالشركات والعمّال على نحو سيان، سيصبحون أكثر مرونة وترحالاً وعدم استقرار؛ إذ أنّه في العديد من الحالات، ستُفوض العديد من الشركات مهام ممارسة ما كانت تقوم به داخلياً إلى مستشارين يُقيمون في مكاتبهم الخاصة. ذلك أنّ أجراء الشركات سيتم اعتبارهم أكثر من أي وقت مضى، مجرد عُمّال مستقلين يعملون كمستشارين. إذ من النادر أن تجد في "السيليكون فالي" (Silicon Valley) مهندساً في تقنيات الحاسوب يمضي أكثر من سنتين في الشركة ذاتها، هذا إن لم يُعتبر مجرد مستشار يُؤجّر خدماته إلى شركة.

وإجمالاً، حوالى نصف العُمّال في كاليفورنيا يبقى أقل من عامين في المتوسط عند ربّ العمل ذاته[37]، إن لم يتجه نحو وضع يُشبه وضع المستقلين.

وهكذا بات عدم الاستقرار الوظيفي بشكل معطى أساسياً، ففي أوروبا أصبح هذا الأمر يمس تقريباً أجيراً من أصل خمسة وهذه النسبة في طريقها إلى الارتفاع.

النساء بدورهنّ سيحصلن على فرص أقل من الرجال بالنسبة لشغر عمل مستقر ومنتظم وذي أجر، حيث سيمكثن قابعات في أغلب الأحيان في مهن ذات مستوى أقل وغير مستقرة بشكل أكبر على سلم الأجراء؛ هكذا فإنّ نسبة 60% من عمّال في المملكة المتحدة اليوم، موزعين على عشرات المهن ذات الأجر الضعيف، وبشكل خاص في الخدمات الشخصية والبائعات في المحلات الكبرى والإصلاح والتنظيف والعمل المكتبي... إلخ[38]. لذا سنشهد تغييراً حقيقياً في اليوم الذي يمكن فيه للنساء الدخول بشكل كبير إلى مهن أخرى، إلاّ أنّ ذلك قد يعني أيضاً بأنّ المهن المعنية ستكون في طريقها إلى عدم التصنيف، مثلما كان عليه حال مهن الصحة والتعليم.

12 - هجرات العمل

هناك هجرات واسعة ستحدث في بلدان الجنوب فيما بينها وكذلك باتجاه بلدان الشمال. إذ يعيش اليوم 150 مليون شخص في بلدان تختلف عن مسقط رأسهم، فيما من المنتظر أن يتضاعف عدد المغتربين في عام 2050 بمقدار عشر مرات.

إجمالاً، سينتقل هؤلاء المهاجرون من الأرياف باتجاه المدن داخل

البلد نفسه، حيث ستُصبح المدن ذات غالبية ذكورية، بينما ستبقى الأرياف ذات غالبية أنثوية. سيُغادر أيضاً الكثير من عمّال دول الجنوب إلى بلد جنوبي آخر، قبل أن ينتقلوا إلى أحد بلدان الشمال، وسنشهد على وجه الخصوص حركات كبرى للعُمّال داخل إفريقيا وبين بلدان أميركا اللاتينية، كما هو الحال من الهند باتجاه بلدان الخليج وباقي الدول الأنجلوساكسونية، وكذلك من الصين باتجاه سيبيريا الروسية.

وهذا يعني أنّ هؤلاء المهاجرين سيعملون في الوظائف الأكثر مشقة؛ كالبناء والحراسة ومصلحة الطرق العامة، وكالعديد من المهن الأخرى التي تتطلب مجهوداً كبيراً. ثم سنشهد أيضاً أطباء من الجنوب يصبحون سائقي تاكسي في بلدان الشمال قبل أن تتم الموافقة على ممارسة مهنتهم الحقيقية. ونظراً لكون هذه العمالة من المبادرين إلى تأسيس الشركات بشكل خاص، سنجدهم سريعاً في التجارة وفي مختلف الحرف اليدوية، إن لم نجدهم في مهن فائقة التكنولوجيا.

وقد نعتقد بأنّ عشرات الملايين من عُمّال الجنوب المحرومين من أي تأهيل، سيستقرون في الشمال كل سنة. لكننا نشهد أيضاً وصول عدد من الكوادر القادمين من الجنوب إلى بلدان الشمال، بشكل خاص في مجالات الصحة، كي ينتهي بهم المطاف في وظيفة في مجال كفاءتهم، بحيث يعوضون الأطباء المتقاعدين الذين لم تستطع الأجيال الصاعدة تغطيتهم.

وسنشهد أيضاً كوادر من الجنوب تعمل في وظائف الأطباء والمعلمين وأخصائيي المعلوماتية في بلدان الشمال. هكذا، فإنّ 20% من أصل عشرين مليون هندي يعيشون في الخارج، هم عُمّال أكفاء، بشكل خاص في مجالات المعلوماتية والاتصالات، حيث تصل مداخيلهم إلى ما يُعادل الـ 160 مليار دولار[39].

سيعود بعض تلك الكوادر الماهرة الآتية من بلدان الجنوب باتجاه بلدان الشمال إلى بلده الأصلي عندما يحقق النمو حاجته في هذه المهن، فقد عاد 25 000 معلوماتي هندي بالفعل إلى بلادهم ما بين 2001 و2004. كما يعود أكثر من 10 000 آخرين كل عام إلى إقليم بنجلور[40] قابلين بذلك خسارة في الراتب قد تصل إلى 30 أو 40%[41]. والحال أنّ الهند مثل نظيراتها من بلدان الجنوب تبحث عن الاحتفاظ بعقولها، على الرغم من ثقل شروط العمل والحياة على هذه العودة كما بيّنا ذلك في ما سبق.

وقد فقدت كندا جزءاً مهماً من هؤلاء العُمّال ذوي الكفاءة، الذين هاجروا إلى الولايات المتحدة، بحيث عادت واقترحت عليهم العودة

كي يستفيدوا من إعفاءات ضريبية لمدة 3 سنوات. وبدورها، ستُصبح أيضاً الصين وكوريا الجنوبية وتايوان أراضي استقبال لهؤلاء الكوادر. بينما تقدر نسبة الطلاب الصينيين الذين حصلوا على الدكتوراه في الولايات المتحدة ولم يغادروها حتى بعد مرور 5 سنوات على حصولهم على شهاداتهم بحوالي 88%، لكن هذه النسبة تنخفض بشكل منتظم منذ عام 2000[42]، وستنخفض أكثر فأكثر كون أعداداً متزايدة من مواطني الولايات المتحدة وأوروبا وإفريقيا ستبحث عن عمل في بلدان مثل الهند والصين واستراليا، إن لم يكن في إفريقيا.

إجمالاً، يُمثل العُمّال الرحّل ذوو الكفاءة نسبة. 5 5% في العالم عام 2007، ومن المرجح أن يصلوا إلى 15% على الأقل في عام 2050. ذلك أنّ المعرفة الابتكارية ستكون نادرة جداً ومتنقلة ومرغوب فيها بشكل متزايد.

حيث ستتنافس البلدان الأكثر نمواً، كي تستقبل هذه الهجرة الماهرة بوضع برامج جذابة في المجالات المالية والاجتماعية والضريبية والعائلية، كما تقوم بذلك اليوم استراليا ونيوزلندا وكندا التي اختارت حكومتها سبعة مجالات تمنح بموجبها تراخيص إقامة للأجانب، والسماح لمرافقيهم بالعمل من دون رخصة. كما أنّ منطقة "الكيبيك" تستضيف الأساتذة الأجانب في مهن الصحة وتمنحهم إعفاءً ضريبياً لمدة 5 سنوات. وفي سنة 2000، ابتكرت ألمانيا "تأشيرة خارقة" تمنح لكل من يستطيع إثبات أنّ دخله السنوي يفوق 51 ألف يورو (100 ألف مارك)، وهو أمر تم التراجع عنه بعد ذلك. في نفس السنة، اتخذت فرنسا إجراءات جديدة تُسهل للباحثين[43] الحصول على تأشيرات دخول إلى أراضيها.

في المستقبل، سيشتد التنافس على المواهب ليُصبح أكثر حدّة وأكثر مهنية وأفضل تنظيماً؛ إن لم يُشكل ذلك إحدى النقاط الأكثر حساسية في المفاوضات الاقتصادية والاجتماعية الدولية. لذا سينبغي علينا، من دون شك، سنّ قواعد عالمية كما فعلنا في ميادين عديدة، من أجل تفادي أن تقوم بعض البلدان باستقطاب الكوادر بتكاليف زهيدة، خاصة عبر الإعفاءات الضريبية، بينما استغرقت بلدان أخرى آماداً طويلة في تأهيلها.

13 - المهن الهامشية المستقبلية: الإجرامية والعلائقية

مع ضعف الدول، ستتطور فئتان هامشيتان من العُمّال والشركات، على الأقل في البداية؛ القرصنة والعلائقية.

البعض منها، سيكون من ممثلي اللاّشرعية (الشركات وعُمّال

قراصنة)، بينما سيُزاول البعض نشاطات مشروعة دون احترام كل القوانين (بخاصة قوانين الضرائب وحقوق الملكية الفكرية وبراءة الاختراع)، فيما سيُمارس قسم آخر نشاطات إجرامية مع استعمال العنف (تهريب المخدرات والسلاح والبشر والألعاب المحرمة وغسل الأموال ونهب المال العام وتزوير منتوجات العلامات التجارية الشهيرة) وكل ذلك لا يخلو من العنف. كما أنّ عدد مستغلي البغايا ومهربي المخدرات والمجرمين سيتضاعف، حيث سيمثلون نسبة 10% من السكان النشيطين في الصناعة وقطاع الخدمات بعد عشرين سنة. وقد تتجاوز أرقام المبيعات ذات يوم، الاقتصاد الشرعي، إن لم تتداخل شركاتهم مع شركات اقتصاد السوق القانونية التي سيمولونها. وسيقيمون معها شركات مختلطة، وسيستفيدون من تبعات الدول المتهاوية: شبكات الاتصال وأدوات جمع الموارد والتسلح.

هناك مؤسسات أخرى، تقف بدورها على هامش السوق، وهي شرعية وذات هدف غير ربحي، ستوظف عمّال العلاقات وتزاول بعض الوظائف ذات المنفعة العامة والتي لم تعد الدولة قادرة على القيام بها: (المنظمات غير الحكومية وكذلك الهيئات الدولية من شمال وجنوب الكرة الأرضية)، بحيث يضع هؤلاء العُمّال الجدد اقتصاد الغيرية ([44] Altruisme) وخدمات توفير الأغراض مجاناً، والمنح المتبادلة وعدم العنف والخدمات ذات المصلحة العامة. إذ ستقدم خدمات مجانية، سلع تسلية وصحة وتعليم وعلاقات، سيرى ويقدّر كل إنسان بأنّه من المفيد وضعها تحت تصرف الآخرين، كالإنتاج مجاناً من أجل الحصول على الاعتراف بالجميل والاحتفال. ذلك أنّ هؤلاء العمّال بابتكاراتهم المجانية والتطوع سيندمجون أيضاً في السوق الذي سيُمولهم وسيرتبط مع وحداتهم عبر شركات مختلطة. ذلك أنّ هذه الوظائف، التي تلجأ إلى كفاءات قريبة من تلك المستعملة في السوق، ستظهر من أجل إدارة المدن والتعليم ومكافحة الفقر وإدارة البيئة والإندماج الاجتماعي ومكافحة المخدرات. وتحل محل وظائف أُجراء الشركات الخاصة والخدمات العامة، آخذة على عاتقها خدمات الوقاية من الأمراض وإدماج المهمشين وتنظيم حصول الضعفاء على المواد الأساسية.

وسيتطور كثير من المهن المختلفة المتعلقة بالرعاية الإنسانية والعمل الخيري Fund - raising أو تقديم الاستشارة في ميدان العمل الخيري. وهناك شكل جديد في إيجاد المتعة من أجل المتعة، حيث ستجد مجموعات سعادتها في ضمان سعادة الأطفال والشيوخ والبالغين. وسيؤدي الاعتناء بالآخر إلى ولادة العديد من المهن الجديدة كلّياً، كالمرافقين عند الموت والمُعزّين والمرشدين للحياة

السعيدة ومترجمي الثقافات.. إلخ.

ولأنّهم معنيون بمصير خلفهم ومهتمون بالمساعدة والفهم، علاوة على ترك عالم أفضل وراءهم، فإنّ عُمّال العلاقات لن يُؤمنوا بأنّهم مالكو الأرض، بل انّهم مجرد عصارة ثماره. لذا سيجدون سعادتهم في متعة إسعاد الآخرين والشعور بأنّهم مسؤولون عنهم، سيعملون جاهدين على وضع فضائل الإنسان المستقر (اليقظة والضيافة والحسّ العميق) وفضائل الرحّل (العناد والذاكرة والبديهة) موضع التطبيق. فهم سيشعرون بأنّهم مواطنو العالم وأعضاء في جماعات متعددة، ذلك أنّ جنسيتهم ستكون هي جنسية اللغات التي سيتحدثون بها وليس لغة البلد الذي يعيشون فيه فحسب. كذلك، سنجد من بينهم العديد من الموظفين والمبدعين الاجتماعيين وأصحاب المليارات الذين خصّصُوا القسم الأكبر من ثرواتهم لإحدى المؤسسات، ورجال دين ومتقاعدين قرروا أن يضعوا ما بقي لهم من الوقت في خدمة الإنسانية. ومن ثمّ سيمثل هذا الاقتصاد نشاطاً يعادل تقريباً نسبة 5% من الإنتاج العالمي، كما سيشكل الفاعلون الاجتماعيون بعد عشرين سنة، أكثر من عُشر الذين يعملون في الخدمات.

14 - تطور الوقت الإجباري

بخلاف ما تنبأ به البعض فمن المؤكد أن العمل لن يختفي. في حين أنّ الوقت الذي نقضيه في العمل والوقت الذي نقضيه في وسائل المواصلات، وهو الوقت الإجباري، لن ينقص بدوره. بل على العكس سيرتفع، أي إن أكثر من نصف عُمّال مدن الشمال سيُغيرون مساكنهم كل خمس سنوات وفي كثير من الأحيان أرباب عملهم، حيث يعيشون بعيدين جداً عن المراكز وعن أماكن عملهم، المقيم عام 2007 بين ثنايا جدران مدينة كبيرة سيسكن في مكان يبعد عنها بثمانية كيلومترات بعد عشر سنوات، فيما سيبعد عنها أربعين كلم في سنة 2050؛ مما تتضاعف معه حِصّة الوقت الإجباري في كل مكان.

في كل مكان الانخفاض المستمر للمواليد والتحسن الدائم لمعدل الحياة سيدفعان إلى العمل بشكل أقل خلال السنة، وبشكل أكبر على مدى الحياة.

ستبدأ فترة العمل الأسبوعية في بلدان الجنوب بالانخفاض من أجل الاحترام التدريجي للحد الأدنى لبعض المواثيق المفروضة من قبل منظمة العمل الدولية، خاصة فيما يتعلق بالحد الأقصى القانوني وشروط السلامة في العمل. كما ستعمد تلك البلدان إلى خفض سن التقاعد مع وضع أولى آليات المعاشات الموجهة إلى آلاف الملايين من الأفراد الذين لا يتمتعون اليوم بالحماية، وذلك عبر

التأمينات الصغيرة.

وعلى الرغم من ذلك، ستتواجد أشكال من العمل الإجرامي في بلدان الجنوب لمدة أطول، وقد تمت الإشارة إليها آنفاً، تبدأ من استغلال الأطفال جنسياً في العمل إلى عبودية الأطفال الجنود.

ويُمكن لدوام العمل الأسبوعي الرسمي في بلدان الشمال، أن ينخفض بدوره إلى 30 ساعة، بينما سيزداد بالمقابل عدد سنوات العمل كي يصل إلى 45 سنة، فالعمل الجزئي، وهو إحدى أدوات المرونة (غير إرادي وإجباري في 40% من الحالات في القطاع الخاص وفي 35% من القطاع العام) سيعرف انطلاقة كبيرة جداً بشكل خاص في مجال خدمات الأشخاص (الصحة ومساعدة المسنين والمطاعم وتنظيف الشركات والمتاجر المفتوحة مساءً) والتي تتطلب في أغلب الأحيان أعمالاً غير متناسبة مع التوقيت المعتاد.

إجمالاً، من مجموع 5840 ساعة سنوياً دون احتساب ساعات النوم، فإنّ 2000 ساعة منها ستخصص في البلدان المتقدمة للعمل والوقت الإجباري، وهي نفسها للوقت الحر.

هكذا، سنصل بالتأكيد إلى وضع في بلدان الشمال، يكون فيه وقت الفراغ خارج وقت النوم يُعادل الزمن الإجباري المخصص للعمل والتنقل عبر وسائل المواصلات، إن لم يكن أكبر. عندئذ يُصبح العمل نشاطاً شبه ثانوي بل ثانوياً محضاً، بما فيه العمل خلال سنوات العمر النشطة.

وسيرتفع سن التقاعد تدريجياً إلى سبعين سنة بالنسبة إلى من لا يُشكل العمل لهم مشقة أو خطراً على أنفسهم وعلى الآخرين. أمّا الأكبر سناً الذين يتمنون الاستمرار في العمل، سيعملون كأوصياء ووسطاء وموصفين.

15 - ضعف المفاوضات الاجتماعية وتطور عائدات العمل: ساعة الرمل الهرمية

إنّ قدرة العُمّال وممثليهم النقابيين على التفاوض ستتضاءل كثيراً جراء تحرير الأسواق المالية وحركة رؤوس الأموال وتفتُّت عمليات الإنتاج إلى وحدات صغيرة مبعثرة جغرافياً. سيفقد معه الأُجراء كل شعور بالانتماء وبالأحرى سيعتبرون أنفسهم بمثابة خبراء فرديين مفوضين في كل حالة على حدة. حينذاك ستفقد الأمانة كل معانيها، ومع ضعف وغياب دور النقابات والدول في مراقبة احترام المعايير، تزداد الشكاوى الإدارية واللجوء إلى الدعاوى القضائية في علاقات العمل.

ذلك أنّ جوهر فعالية النقابات سيتجمع في البلدان النامية وفي بعض البلدان الاسكندنافية، فالدنمارك التي نفذّت خلال عشر

سنوات إصلاحا اجتماعيا مدهشا، هي مجتمع نقابي بنسبة تزيد عن 80%. كما أنّ الاتحاد العالمي الذي أُنشئ حديثاً يضم نحو 180 مليون عضواً، أي ما يُعادل 6% فقط من عُمّال هذا الكوكب، وهي نسبة لا يُتوقع أن ترتفع كثيراً في السنوات القادمة.

إنّ الإطار القانوني الذي ستتطور من خلاله الشركة سيقوم بصورة متزايدة على معايير خاصة، محددة بشكل عام تحت تأثير جماعات الضغط أو عبر الشراكة مع المنظمات غير الحكومية، كما هو الأمر في المواثيق الأخلاقية. هذه الخصخصة المعيارية ستُساهم في انحسار دولة القانون وفي عدم مصداقية النقابي وفي التحرر من المعايير الدولية "dérégulation"[45]، وفي ظهور تعاونيات جديدة ستُضعف أنظمة العلاقات المهنية الموجودة.

ونتيجة لذلك، سيتربع العُمّال الأحسن تأهيلاً على قمة الهرم الاجتماعي، فرادى ورحّل، من غير المعنيين بالقضايا النقابية والجماعية إلاّ فيما ندر، وسنجد في وسط الهرم، طبقة وسطى واسعة مؤلفة من الموظفين ومن ذوي المهن المضمونة، هؤلاء سيكونون أعضاء في نقابات عمّالية وستصبح أعدادهم متزايدة بالقيمة المطلقة، لكنها أقل فأقل عدداً بالقيمة النسبية، بينما نجد في أسفل الهرم مليارات العُمّال من ذوي التأهيل البسيط، وبخاصة المهاجرين والنساء، والمهمشين جغرافياً واجتماعياً، وستجد معه النقابات صعوبة كبيرة في الوصول إليهم.

حينذاك سيُشبه الهرم الاجتماعي ساعة رمل هرمية بمثلثات ثلاث وذوات أحجام تناقصية من القاعدة في اتجاه القمة، أي ساعة رمل من المستحيل قلبها.

وستظهر أشكال جديدة لدفع الأجور حسب الطلب سواء كانت مادية أو مالية، كي تتكيف المؤسسات بشكل أفضل مع وضعية الفردية لكل أجير، وتحديداً وفق العمر والمشاريع الشخصية التي يتمخض عنها (شراء الأثاث المنزلي وادخار التقاعد... إلخ). ذلك أنّ فردانية عقود العمل ستُصبح ممكنة جرّاء إحالة إدارة الموارد البشرية إلى مكاتب مختصة في الخارج (عملية تخريج = Externalisation)، وبفضل تطور المعلوماتية التي ستسهل إدارة حالات الأفراد حالة فحالة.

16 - إدارة البطالة بطريقة مختلفة:

من الحماية المرنة إلى عمل البحث عن فرصة عمل

ستظهر تدريجياً في البلدان النامية آليات حماية ضد مخاطر

البطالة، حيث ستنضم بذلك إلى النماذج الأكثر كلاسيكية التي ابتكرها الغرب. وسيتم ذلك تحديداً عبر إقامة أنظمة حماية اجتماعية لموظفي ولعمّال الشركات الكبرى، وعبر وضع أنظمة تأمين صغرى، تنظمها مؤسسات مالية صغرى من أجل حماية أصحاب الشركات الفرديين.

وستنخفض معدلات البطالة قليلاً في البلدان الأكثر تقدماً لأسباب ديموغرافية، لكن بشكل أقل من المتوقع حسابياً جراء عدم التوافق الدائم بين العرض والطلب على العمل؛ لذا سيبحث كل بلد عن حماية اجتماعية ذات مستوى عالي من أجل الحفاظ على عماله المتنقلين بين عملين مع الامتناع عن إجبار شركاته على الاحتفاظ بالفائض من العمّال، كي يُساعدها على الحفاظ على قدرتها التنافسية. ولهذه الغاية، سيسعى كل بلد على طريقته إلى تحقيق توازن جديد يتوزع بين حماية اجتماعية واسعة وحماية ضعيفة للعمل.

ومن أجل تحقيق هذا التوازن الجديد، هناك ثلاثة حلول ممكنة، وستستلهم كل حركة سياسية كبيرة منهجها من إحدى هذه التوجهات الثلاثة:

في بعض بلدان الشمال، وبالنسبة إلى غالبية عُمّال بلدان الجنوب، سيتحمل كل فرد مخاطره الخاصة، مع انسحاب وتقلص دور الدولة في الحماية الاجتماعية للعمال إلى العدم تقريباً. وبالتالي، على كل فرد أن يُؤمِّن على نفسه كي يُغطي ما يخصّه من مخاطر البطالة، ذلك أنّ وضع العامل المؤقت تقريباً سيتعمم بالضرورة في نظام غير متوازن على المستوى المالي، والذي لا يُمكنه أن يُغطي إلاّ ذوي الخطر القليل. ما يجعل شريحة واسعة من المجتمع بدون تغطية ضد مخاطر البطالة، بالمقابل على كل فرد أن يدفع تكلفة دراسته لأنّها تزيد من فرصه الخاصة في بحثه عن عمل. آنذاك ستلعب شركات العمل المؤقت دوراً مهماً في تنظيم التوظيف المالي وفي تأهيل أولئك الذين توظفهم.

في بلدان أخرى، ستخصص الأطراف الحكومية المتمثلة بالدولة والبلديات والمؤسسات الخاصة كالشركات وبشكل مشترك موارد موجهة لتأمين العمال ضد المخاطر. هكذا سيضعون موضع التنفيذ حماية إجتماعة مهنية ستعمل على تقاسم المخاطر وتؤمن العمال من البطالة ومن المرض.

منذ تنفيذ الإصلاحات المتعاقبة في بداية التسعينيات، تعتبر الدنمارك هي أفضل من جسّد خيار تفضيل المسارات الفردية عوضاً عن حماية فرصة العمل؛ مع حركية محترفة متصاعدة قوية للأجير وبفضل جودة عمل مرتفعة جداً، وشعور بالأمان قوي من نوعه في كل البلاد الغربية، لقد وضع هذا البلد مسار الفرد في قلب سياسات العمل. ويوفر هذا النظام المعروف باسم "الحماية المرنة" [46] عدداً كبيراً من الإمكانيات للموظف لكي ينجح في مساره المهني. ورغم تقليص القوانين المتعلقة بحماية العمل، فإنّ الفرد يجد تحت تصرفه مجموعة من الإمكانيات كي يُحقق مساراً مهنياً ناجحاً، كإجازات التأهيل والإجازات الممنوحة من أجل تأسيس شركة تُتيح للموظف أن يُطور معارفه وتجاربه، ويتم تشجيع إعادة التحول من قطاع منكوب نحو قطاع مستقبلي، ما جعل هذا التطور يُشدد من إجراءات الاستفادة من نظام تأمين البطالة (دفع اشتراكات لمدة 12 شهراً عوضاً عن 6 أشهر سابقاً)، كما أنّ تعويض العامل عنها لم يعد يتجاوز فترة قصوى تبلغ 4 سنوات، ومن ثم فإنّ "شبكة الضمان" تم تأمينها عبر تعويض قد يصل إلى 90% من الراتب قبل خصم الضرائب، لكنه محدد بسقف 1900 يورو تقريباً. وإجمالاً، فإنّ النفقات في الدنمارك مرتفعة في ميدان سياسات الحماية الاجتماعية لكل عاطل عن العمل بنسبة 2,5 مرّة عمّا هي عليه في فرنسا، ومن ثم النجاح الكبير في الفترة ما بين

2000 - 1994، حيث تضاءلت معه نسبة البطالة في الدنمارك من 10% إلى اقل من 5%.
وفي النهاية، سيأتي الوقت في بلدان أخرى الذي نعتبر فيه البحث عن عمل ليس إنفاقاً على منفعة شخصية، بل كعمل مثله مثل غيره يستحق المكافأة. عملياً، إنّ جزءاً هاماً من نشاط العاطل مخصص للتأهيل والبحث عن عمل، وهو عمل صعب لم يقم به الكثير من الناس.
على هذا النحو، سيُعتبر التأهيل والبحث عن عمل نشاطين مفيدين اجتماعياً يستحقان نظاماً وإيراداً؛ ويعامل العاطلون عن العمل على أنهم أشخاص يزاولون عملاً ويكافئون عليه براتب وذلك على شاكلة "عقد تطوير" له كل تبعات عقد العمل، أي له أجر وحماية اجتماعية وإطار ومجال مهني، هذا العقد يُساهم في تحسين جودة الأعمال بشكل قوي، مع تخفيض مدة البحث عن عمل بشكل كبير. كما سيتم تمويل هذا العقد عبر صناديق إعادة تصنيف متبادلة في تحمل مخاطر كل مجال عمل، وسيحل هذا العقد محل مخصصات البطالة التي لن يكون لها أي مبرر.

17 - الإعداد لمهن المستقبل

سيُصبح الاحتفاظ بعائد من المعرفة أمراً صعباً جداً، وستكون 80% من المعارف المطلوبة اليوم لمزاولة أعمال كثيرة بدون فائدة بعد عشر سنوات [47]. ذلك أنّ مهندساً بعد خمس سنوات من إتمامه دروسه في الالكترونيات أو علم الوراثة أو الرجال الآليين لن يستطيع أن يستعمل أكثر من 50% من معارفه، نتيجة التطور التقني الذي عمل على تجاوز الـ 50% الباقية. إجمالاً، في عام 2007 سوف تتضاعف كل سبع سنوات المعرفة التقنية المتوفرة بالن إلى عدد المنشورات، فيما ستتضاعف في سنة 2030 كلّ 72 يوماً.

وهو ما سيملي تجديداً متسارعاً لمعارف العُمّال وتحولاً كبيراً في التأهيل الأساسي، فالوقت الضروري لنتأهل ولنتعلم، وبالتالي لنصبح ولنبقى "قابلين للعمل" سيتضاعف بحدة. إذ سيُؤدي التعليم طيلة الحياة إلى تحوّل وإعادة توزيع، وإلى تناغم جديد بين أوقات التعليم والعمل والتأهيل. حيث إنّ المعارف المفيدة لن تقتصر على سبيل الحصر على معارف آنية التقويم: بمعنى أنّ المعارف "الإنسانية" والمعارف "العلمية" الأساسية وعلوم التربية ستحظى بأهمية متزايدة.

سيتطلب التأهيل أن نسافر أكثر فأكثر؛ لنبقى"قابلين للتشغيل"وتجدر الإشارة هنا إلى تنوع المسافر، فالعدد الإجمالي للتأشيرات الممنوحة من قبل فرنسا لطلاب أجانب، ازداد من 23000 ألف تأشيرة في عام 1997 إلى أكثر من 58000 عام [48] 01 الشبّان يتجهون أكثر فأكثر نحو الأمكنة ذاتها، حيث 80% من الطلاب الأجانب في بلدان منظمة التعاون والتنمية في مجال الاقتصاد (OCDE) يدرسون في خمس بلدان فقط (الولايات المتحدة وبريطانيا وألمانيا وفرنسا واستراليا).

ومن ثم سيزداد الطلب أكثر فأكثر على الجامعات العامة أو الخاصة، كما أنّها ستعرف منافسة شديدة جداً فيما بينها، مما يوجب

إدارتها كشركات ولأنّها ستستقطب عددا هاما من المدرسين والباحثين والأطقم الإدارية، لاسيما أنّ ترتيب هذه الجامعات طبق أنظمة التصنيف المعترف بها عالمياً، سيُؤثر كثيراً على وضعية الأساتذة وأجورهم.

ستواصل الشركات بشكل متزايد عمليتي التأهيل والتأهيل المستمر، حتى أنّها ستُنشِئ جامعات تابعة لشركات مجتمعة داخل حرم جامعي خاص، وستمنح الدول لشهاداتها نفس قيمة شهادات الجامعات الأخرى العامة منها أو الخاصة. من جهة أخرى، فهناك أنظمة للمصادقة على الخبرات المكتسبة سوف تساهم في نزع قداسة الدبلوم كشهادة عن مجموع الدراسات الجامعية، وذلك بفضل ظهور أنماط جديدة من التعرف على مسارات التأهيل والكفاءات.

إنّ تقدم علوم الأعصاب وانتشار الأغراض الافتراضية والمعدلة والمتاحة إلى ما لانهاية سيُسهل عملية اكتساب المعارف، إذ يُصبح التعلم الذي ظلّ طويلاً حكراً على أماكن خاصة مثل المدرسة، متاحاً بوفرة عن بعد.

وسيظل التأهيل الأساسي جوهرياً، لأنّ المردودية المنتظرة من التأهيل المستمر مع التقدم في السن تتراجع أهميتها، ناهيك عن أنّ فاعلية التأهيل المستمر تظل على علاقة وثيقة بمستوى التعليم الأساسي، وفي النهاية، لا يملك التأهيل المستمر سوى تأثير ضعيف جداً على الحراك الاجتماعي.

وسترى العديد من كبرى مؤسسات التعليم عن بعد النور يوماً في البلدان الصناعية والبلدان النامية، حيث سيمنح التعليم الافتراضي لمنتسبيه نفس المتابعة والإشراف الفردي، مع مرونة في إدارة التعلم واستقلالية متزايدة في اكتساب المعارف، ما يُفضي إلى نشوء جماعات افتراضية من المتعلمين سيتسع حجمها ويتنوع في كل مستويات التعليم وبكل اللغات.

وسيتطور استخدام الانترنت ليُصبح الوسيط المفضل للمتعلم بمفرده (العصامي) ولكل واحد في مرحلة التحولات الكبرى هذه فيظل كل شخص عصامياً مدى الحياة؛ إذ سبق أن تم تبني الدراسة في المنزل من قبل نحو مليون طالب في الولايات المتحدة، حيث تتكيف بصورة خاصة جداً مع الأطفال الذين يُعانون صعوبة مثلما تُظهر ذلك على سبيل المثال "المدرسة الهندية الوطنية المفتوحة" (Indian National Open School). ومن بين أهم إحدى عشرة جامعة للتعليم عن بعد، نجد ثماني منها موجودة في بلدان الجنوب [49]. إذ انخرط معهد ماساشوستس للتكنولوجيا (MIT) في مشروع Open Course Ware - برنامج الدورة المفتوحة، ويضع كل مواده على شبكة الانترنت: برامج وملاحظات وتمارين وحلول ومَراجع، وهناك أكثر من

500 محاضرة يُمكن العثور عليها، فيما من المنتظر أن تطرح 1500 أخرى في السنوات القادمة.

بدأ تطبيق التعليم الإلكتروني في البلاد المتقدمة على مستوى التعليم الثانوي، فهو يُبشر على المدى الطويل بأكثر من انقلاب في إيقاعات التعليم، ثم إنّه مع التربية المفتوحة وتلك التي عن بعد، يُمكنهما أن يستبدلا نهائياً الفضاء المدرسي ونموذج الفصل التقليدي، حيثما سمحت التكنولوجية الجديدة بذلك.

إنّ وضع المعارف على الشبكة العنكبوتية وتسريع المعالجة المعلوماتية سيفتحان إمكانيات جديدة للتعلم وفق قواعد المعلومات، مهما كان حجمها واستعمالاتها وغاياتها؛ إذ تم مسبقاً وضع العديد من الأنظمة القوية لإدارة المعارف خارج محركات البحث الحالية في المؤسسات العلمية أو الحكومية عنه في الشركات الصغرى أو الكبيرة.

وبعد ثلاثين سنة، لن يُشبه العمل في أي حال من الأحوال ما هو عليه اليوم، وبشكل خاص في بلد كفرنسا يبدو ظاهراً أكثر مقاومة لهذه التحولات.

II
في فرنسا

لكون فرنسا ذات مستوى تقني عالٍ مثل الولايات المتحدة الأميركية، ولأنها تتمتع بمستوى عالٍ من الحماية الاجتماعية مثل بلدان شمال أوروبا، فإنها ستتعرض لنفس المشاكل التي تشهدها كافة البلدان المتقدمة. ولكن، هل ستنجح في الاستفادة من التحولات الجارية حالياً؟ وهل ستتمكن من تأهيل وجذب العُمّال الذين تحتاجهم؟ ثم كيف سيتطور فيها نظام العامل الأجير؟ وهل سيُصاحب هذه التحولات الكبيرة عدم استقرار بنفس الحجم؟ ثم هل يمكن أن ينخفض وقت العمل الإجباري؟ وأن يزيد وقت الفراغ فعلاً؟ ثم هل ستختفي البطالة؟ وهل سيبقى عقد المدة المحددة هو القاعدة المتبعة؟

إنّ الإجابة على هذه الأسئلة لا تُقرر مصير العمّال الفرنسيين فحسب، بل ومستقبل فرنسا أيضاً، أي أنّه لن يستطيع بلد أن يُحافظ على مستوى معيشة مرتفعة، إن لم يكن أولاً بلداً يعمل كثيراً؛ سواء برجاله أو عبر آلاته.

بالنظر إلى الإحصائيات الأخيرة، سيبدو لنا أنّ فرنسا تعمل كثيراً، وعلى الرغم من أنّ سكانها يمثلون أقلّ من جزء بالمائة من عدد سكان العالم، فهي ما تزال خامس قوة اقتصادية في العالم وثاني بلد مصدر للزراعة، ثم خامس بلد مصدر للخدمات، كما تُعدّ ثاني بلد مستقطب للاستثمارات الخارجية. ومن بين الشركات الفرنسية العالمية، لم نعد نجد اليوم شركات مرتبطة بالأسواق العامة (نقل وطاقة ودفاع) فحسب، بل إن هناك شركات كبيرة في مجال الاستهلاك الكبير (الكماليات والمواد الغذائية والصيدلة الدوائية والسيارات). وعلى الصعيد العالمي، تعتبر إنتاجية فرنسا الزمنية للعمل هي الأكثر ارتفاعاً، ولكن العامل الفرنسي يعتبر في الوقت نفسه أقلّ من يعمل من حيث عدد الساعات السنوية، كما أنّ اليد العاملة في فرنسا قليلة من ناحية العدد والكفاءة.

ستُغادر مهن ذات قيمة مضافة منخفضة إلى الخارج، فيما هناك مهن أخرى ذات قيمة مضافة مرتفعة ستقتفي نفس الأثر. وإذا لم تستطع فرنسا ابتكار منتوجات المستقبل التي ستوفر مهن الغد؛ فإنها مهددة بأن تغدو مجرد بلد للسياحة والاصطياف لا غير.

1 - العمل الفرنسي: تراجع كمي

في عام 2005 بلغ عدد النشيطين في فرنسا 27,6 مليون نسمة، أي حوالي 24,9 مليون موظف و2,7 مليون عاطل، ولم يُشكل

المزارعون سوى 4% من مجمل السكان النشيطين. وعلى مر قرن من الزمان، انخفض عدد العاملين في الزراعة من 8 مليون شخص إلى أقلّ من 900 ألف شخص، في حين أن الصناعة لا تشغل أكثر من 24% من عدد العُمّال، حيث يعمل 72% منهم في مجال الخدمات.

وقد ارتفعت نسبة النساء بين السكان النشيطين من 38,2% في عام 1970 إلى 48,5% عام 2002، حيث أصبحن الآن يُشكلن الغالبية بين الموظفين، كما أنّ نسبتهنّ لا تزال مستمرة في الارتفاع حتى اليوم، ونسبة تواجدهن متزايدة في المهن الانتقالية عند الكوادر والمهن الفكرية، في حين يظل تمثيلَهُنّ بين العُمّال قليل.

وتتمثل إحدى أهم سمات فرنسا خلال الخمسين سنة الماضية في انحسار سكانها النشيطين في الفئة العمرية ما بين 25 و54 سنة، فقد انخفض معدل نشاط الأشخاص الذين يبلغون 15 إلى 24 سنة بشكل قوي، سواء بسبب طول فترة الدراسة أو صعوبة الحصول على أول عمل، أمّا في الجهة الأخرى من الهرم العمري، فإنّ معدل نشاط الأشخاص الذين يبلغون 55 فأكثر، قد انخفض بشدّة.

كما يعمل الشباب في فرنسا وكذا كبار السن بشكل أقلّ مما هو عليه الحال في غالبية البلدان المتقدمة: وإذا كان السنّ القانوني للتقاعد من حيث المبدأ بالنسبة إلى الغالبية العظمى من النشيطين هو 60 سنة، فقد كان ثلث من هم في التاسعة والخمسين لا يزال يعمل عام 2000، إذ أنّ متوسط العمر الذي يقف عنده نشاط الموظفين الفرنسيين هو 57 سنة ونصف! بينما تستفيد بعض الفئات في القطاع العام من تقاعد مبكر، وهم في الخامسة والخمسين، إن لم يكن في الخمسين[50]. وهو سن منخفض جداً بشكل استثنائي، أي أنّ مُعدّل تشغيل من هم بين سنّ 55 - 64، يُمثل في فرنسا 15 نقطة تحت متوسط المعدل وذلك حسب منظمة التعاون والتنمية في مجال الاقتصاد OCDE!

إجمالاً، تملك فرنسا مُعدّل التشغيل الأكثر انخفاضاً في العالم، بينما لا يُحدث النمو زيادة كبيرة في فرص العمل، أي أن أقلّ من 10000 وظيفة في كل نقطة نمو؛ مما لا يسمح بتطوير نشاطات قلي الإنتاجية كمهنة البستاني في الولايات المتحدة الأمريكية، أو مهنة مساعدة الأمومة في الدنمارك. فضلاً عن ذلك، لا يصل نصف الأجراء سن التقاعد مباشرة إلاّ بعد المرور بفترة ما قبل التقاعد والبطالة أو العجز.

ومعظم فوارق النمو التي تفصل فرنسا عن شركائها الرئيسيين منذ عشر سنوات، تُفسر بنقص كمية الوظائف في بلدنا والتي ترجع

للأسباب الآنفة الذكر، حيث تعجز فرنسا عن توفيرها رغم المكاسب الأساسية الكبيرة للإنتاجية التي تحققها سنوياً، ما يضغط في اتجاه خيارات متوترة بين تطلعات التضامن الجماعي والنفقات الضرورية للحفاظ على المستقبل. وإذا كان لفرنسا معدل عمل ومدة عمل - خلال الحياة بأسرها - مساوية لما هو عليه الأمر في المملكة المتحدة، فإنها ستُحقق نمواً يبلغ 3% سنوياً، فيما سيرتفع بعد عشر سنوات "الناتج المحلي الإجمالي" PIB الخاص بها إلى 20% أكثر مما يسمح له أن يكون بدون هذا.

ومنذ عشرين سنة، لم يهبط معدل البطالة إلى أكثر من 8% من معدل السكان النشيطين حتى في فترات النمو المرتفعة، ناهيك أن هذا الرقم هو نتاج الإحصائيات الرسمية، والواقع أن عدد الأشخاص العاطلين عن العمل أكثر بمرتين. علاوة على ذلك، حتى في حالة انخفاض البطالة منذ فترة قريبة، ونظراً لبطء وتيرة النمو السكاني، فإن مدتها لا تزال طويلة، في حين أنّ عاطلاً عن العمل في كندا يبقى في المتوسط 4 أشهر بدون عمل، يستمر نظيره في فرنسا 16 شهراً ونصف من دون ممارسة أي مهنة. وهناك شاب واحد من أصل أربعة ممن يقل عمرهم عن 25 سنة، عاطل عن العمل، وهذه النسبة مضاعفة في حالة الشبان المنحدرين من أقليات يمكن تسميتها "بالأقليات المرئية" [51]، وإن كانوا أصحاب شهادات في الغالب.

بخلاف ذلك، يشيخ السكان العاملون وهذا يعني أنّ ارتفاع نسبة من يتقاعدون قد تسبب في نقص 36 ألف عاطل عن العمل سنة 2005، وبالرغم من ذلك، فإنّ العدد الصافي لمن دخلوا إلى سوق العم (الفرق بين الوافدين على سوق الشغل والمتقاعدين) قد انخفض كثيراً، من 108000 سنة 2004 إلى 29000 سنة 2006.

بالتأكيد، ستظل فرنسا بلداً فتياً في سنة 2025 مقارنة بدول أوروبية أخرى، أي أنّها لن تفقد إلاّ نسبة 3% ممن هم بين 15 - 24 سنة، بينما في الفترة ذاتها ستخسر ألمانيا 25% من هذه الشريحة العمرية. فيما سيبلغ عدد سكان فرنسا 70 مليون نسمة في عام 2050 لو سارت على هذا النحو؛ غير أنه مع عام 2045 وحدها الهجرة ستسمح لسكان فرنسا بالزيادة.

وإذا استمرت وتيرة العمل كما هي عليه اليوم أي العمل قليلاً، فإنّ سكان فرنسا النشطين سيشيخون، ومع حلول عام 2010، سيتعدى عامل من كل أربعة سن الـ 50 مقابل واحد من كل خمسة حالياً. أمّا من هم أكبر من 60 سنة، فقد كانوا يشكلون 12,6 مليون سنة 2000، وسيُصبحون نحو 25 مليون سنة 2050. من هنا، سنجد أنّ نسبة من هم بين سنّ 20 - 59 سنة، ستنخفض من 54% إلى

46%، إذ ستنخفض أعدادهم بالقيمة المطلقة بشكل بسيط (من 33 مليون سنة 2006 إلى 32 مليون). بينما سيستمر متوسط عمر السكان النشطين في الارتفاع. ذلك أنّ نسبة من يبلغ 55 سنة وأكثر، سترتفع من 11,3% في سنة 2005 إلى 14,8% سنة 2050، بينما ستفقد فئة 25- 54 سنة 3 نقاط، غير أن من يتعدون سن الستين في عام 2030، سيُمثلون ثلثي فئة 20 - 60 سنة التي تمثل الثلث حالياً.

وفي عام 2050، سنجد 80 شخصاً يتعدون الستين سنة بالنسبة لكل 100 شخص لا يزالون نشيطين، ذلك أنّ عدد من هم دون العشرين سيبقى أعلى قليلاً من 15 مليون، كما هو عليه الحال اليوم، لكن نسبة تمثيلهم في السكان ستنخفض إلى 22% بينما هي 25% حالياً.

وابتداءً من عام 2020، ستُعاني فرنسا نقصاً في اليد العاملة، إلاّ إذا افترضنا دفعة مهاجرة سنوية بمعدل 100 ألف شخص (معدل هذه السنين الأخيرة متوسط) أولاً، ونسبة خصوبة المرأة 1,9 طفل (تمت ملاحظته في بداية سنة 2000) ثانياً، وأخيراً انخفاضاً في معدل الوفيات يخضع لنفس الإيقاع بالمتوسط الذي شاهدناه خلال السنين الـ 15 الماضية، في هذه الحالة فقط، سيرتفع عدد النشطين خلال عدة سنوات بنفس إيقاع السنوات السابقة، ومن ثم ينخفض نموه تدريجياً. ذلك أنّ عدد النشطين سينخفض قريباً، ويُمكن الاستشعار بهذا التراجع مع شيخوخة السكان ليصل العدد إلى 000 80 في سنة 2025، أمّا في أفق سنة 2030، فمن المتوقع أنّ تصل نسبة الانخفاض المتراكم إلى 750000 شخص.

ولن تبقى أعداد النشيطين في المستوى الذي ستبلغه حينئذ (بين 28,2 و28,5 مليون)، إلاّ إذا ارتفع عدد السكان بشكل كثيف، بخاصة عبر الهجرة من جهة، وإذا حدث نمو ملموس في معدلات نشاط كبار السن من جهة أخرى. ذلك أنّ التقلبات الدائمة في آليات التقاعد تُمثل المصدر الرئيس لتضارب التوقعات في مستقبل تطور السكان النشطين.

وبما أنّ القوى العاملة في فرنسا تتقلص، فإنّ النمو الاقتصادي فيها سيعتمد فقط على تحسين الإنتاجية، والتي تظل هي الأخرى غير مؤكدة. كما يُؤدّي تقاعد ستة ملايين شخص من هنا إلى عام 2020، إلى تقلص حدّ النمو الأقصى الممكن من 2% راهناً إلى 1%. وستعمل هذه الشيخوخة على الرفع من حدّة التباين بين النشيطين وغير النشيطين، أي أنّ "نسبة التبعية الديموغرافية" الذي يُشير إلى عدد الأشخاص الذين أصبحوا في سن التقاعد بالقياس إلى عدد الأشخاص الذين هم في سن العمل، سيصل إلى 1,4 مساهم لكل

متقاعد حول عام 2025، بينما كان يتالف من أربعة مساهمين لكل متقاعد عام 1980، وبنسبة 15 مساهم لكل متقاعد سنة 1945.

ويُمكن تعويض هذا الانخفاض جزئياً عبر ارتفاع معدل نشاط المرأة والشباب فيما دون 25 عاماً.

2 - وقت الفراغ والوقت الإجباري

تستمر مدّة العمل السنوي والأسبوعي في الانخفاض، لكن بشكل أقل سرعة عمّا كانت عليه في الماضي. فيما ستزيد على مدار الحياة بأسرها، وذلك بسبب تأخّر سن التقاعد. إجمالاً، إنّ الوقت الإجباري الذي يتضمن العمل والمواصلات؛ سيكون نحو 2000 ساعة سنوياً على مدى 45 سنة، ومثله تقريباً من وقت الفراغ، يُضاف إليه وقت الفراغ الخاص بفترة ما بعد التقاعد.

إن الشرخ الأساسي الذي سيقسم الموظفين الفرنسيين، سيكون الفارق بين من يستفيد من وظيفة ثابتة، وبين الحاصلين على وظيفة مؤقتة عارضة، بين عقود غير محدودة المدة وعقود محدودة المدة، أو إذا شئنا بين الدائمين وغير الدائمين.

اليوم، تشمل وظائف العقود المحدودة المدة وذات الوقت الجزئي أنواعاً متعددة جداً من العمال: نشاطات صناعية وقضاة ومحاسبين وموظفي مكاتب ومصمّمي "ويب" وخدمات في الهندسة المعلوماتية ومستشارين ماليين ومقاولين مستقلين وموظفين بنصف دوام في تجارة التجزئة ومطاعم سريعة وفندقه.

ذلك أنّ بعض المجموعات تتمكن من البقاء بالمتوسط وقتاً أطول في شركاتها من البعض الآخر من الذين لا ينجحون في إيجاد عمل دائم، أمّا من لديهم حماية فسيبقون مدّة أكبر؛ إذ أنّ مدة العقود غير المحددة سترتفع نسبياً بدون توقف (حوالي 11 سنة)، زد على ذلك حالة ستة ملايين شخص موظف أو شبه موظف.

وبالرغم من أن التقنين يبدو ظاهرياً مشدداً جداُ، فإن أغلب وظائف الشباب في فرنسا غير مستقرة، حيث تسجل فرنسا أكبر معدل للعقود غير المستقرة في أوروبا قاطبة، باستثناء أسبانيا؛ إذ أنّ الازدواجية بين عقود المدّة المحدودة وبين عقود المدة غير المحدودة تتضمن توزيعاً غير متساو أمام مخاطر عرضية، التي يتحملها أساساً الشبّاب والأسر الضعيفة بشكل عام، ذلك أنّ الحصول على قرض وسكن في سن يتطلّب فيه تكوين عائلة ووضع لبنات المستقبل أمر في غاية الصعوبة، حيث أن معدلات الشباب في سن الـ 23 والذين لا يقيمون عند أبويهم أكثر ارتفاعاً بنسبة 12% عند الحاصلين على عقود غير محدودة المدة بالمقارنة مع أصحاب العقود محدودة المدة.

ذلك أنّ الوظائف المبرمة وفق عقود محدودة المدة تُمثل اليوم

نحو 73% من سوق العمل في فرنسا، هذا في الوقت الذي كانت العقود محدودة المدة في الماضي لا تُمثّل إلاّ نسبة 50% من عقود العمل في السنوات الخمسة الماضية (المعدل هو 70% في بلدان الاتحاد الأوروبي)؛ وثلث هذه العقود فقط سيتحول إلى عقود غير محدودة المدة.

3 - التأهيل كوظيفة

يُعد التأهيل المهني أمراً ضرورياً جداً للوصول إلى الاستقرار في العمل، غير أنّه يُشكل في فرنسا معضلة كبيرة، إذ أنّ 35% من فئة 25 - 64 سنة، لم يصلوا إلى الطور الثاني من التعليم الثانوي (التعليم ما بعد مرحلة الإعدادية)، مقابل 27% في ألمانيا، و16% في اليابان وبريطانيا، و13% في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث يملك 40% من السكان النشيطين في فرنسا مستوى "تأهيل" أقل من شهادة التعليم الابتدائي وشهادة التعليم المتوسطة BEP-CAP.

ويُقدر عدد الشباب المجبرين على مغادرة النظام التربوي دون إعدادهم للدخول في الحياة النشطة بحوالي 000 280 شاب، حيث أنّ أقصى ما حصلوا عليه هو شهادة الإعدادية Brevet، فغالباً ما يرسبون في الثانوية العامة أو يتركون التعليم العالي بدون الحصول على شهادة، مما يجعل من وضعية الفشل الدراسي سبباً في توجيههم نحو حرف يجهلون في غالب الأحيان طابعها المهني والمتطلبات الضرورية لممارستها.

ذلك أنّ فرص التأهيل عبر التعلم في قطاع الخدمات قليلة جداً، بمعنى أنه تم إحصاء 436 76 متدرباً فقط في هذا القطاع عام 2000، مقابل 997 168 متدرباً في المستوى ذاته في قطاع الإنتاج الصناعي[52].

وقلّة من الفرنسيين فقط وصلوا إلى مستوى تعليم عال، بينما هناك نسبة عالية من النشطاء في الولايات المتحدة واليابان، منذ عقود، قد بلغت مرحلة التعليم العالي (أكثر من 50% في الولايات المتحدة و70% في اليابان).

وإذا كانت بعض مدارسنا الكبرى وبعض جامعاتنا ما زالت تذر رماد الأوهام في العيون، فإنّ 12% فقط من الفرنسيين يحملون شهادات دراسات عليا، بالمقارنة مع المجر وكوريا الجنوبية اللتين حققتا نتائج أفضل! حيث أنّ معدل الإنفاق الإجمالي على الطالب في فرنسا، يُعادل ثلث ما يُنفق في الولايات المتحدة الأمريكية. فيما أنّ تصنيف أفضل جامعات العالم الذي وضعته جامعة شانغهاي، لا يضع سوى أربع جامعات فرنسية ضمن أفضل مائة جامعة، الأولى هي جامعة باريس 6 في المرتبة 45! (باريس 11: المرتبة 64،

جامعة ستراسبورغ 1: المرتبة 96، ودار المعلمين العليا في باريس "ENS" في المرتبة 99)، حيث يبقى العائد المادي هو السيد؛ أي أنّ مسار كل فرد يتحدد بدراسته الابتدائية والأساسية، المحتومة أصلاً بمحيطه الأصلي.

ومن أجل تحسين جودة العمل، علينا مضاعفة معدل الإنفاق على الطالب وتجميع الجامعات وتسهيل استقلالية إدارتها وتشجيع علاقتها بالقطاع الخاص، وإيجاد طريقة لا يُصبح معها الأصل الإجتماعي شرطاً للنجاح والوصول إلى وظائف القرار، ثم تطوير قدرات الطلاب في تحويل معارفهم إلى ثروات ملموسة، وفي الأخير تقديم فرص متعددة للذين فشلوا في دراستهم.

ويجب علينا كذلك أن نأخذ في الحسبان الطلب القوي على الاحترافية "إنشاء المزيد من المعاهد التكنولوجية الجامعية (IUT) والمعاهد التكنولوجية المهنية (IUP) ودبلوم الدراسات العلمية المتخصصة (DESS) وشهادات الماجستير (MST) وإجازة علوم التسيير (MSG) ومدارس داخلية للمهندسين وتفعيل التنمية ورفع مستوى البحث الأساسي.

بالمقابل تُعد نفقات التأهيل المستمر مرتفعة جداً في فرنسا، وتحتل المرتبة الثانية في البلدان الصناعية بعد بريطانيا التي - رغم هذا - لا تفرض أي إلزام قانوني على الشركات في هذا المجال. وبجمع كافة المؤسسات المساهمة في بريطانيا (الدولة والأقاليم والشركات) على حدّ سواء، نجد أن المال الذي يُنفق من أجل التأهيل المهني كل سنة يُعادل فقط حوالي 20% من نفقات فرنسا في مجال التعليم.

غير أنّه بعد خمسة وثلاثين سنة من الجهود إثر قانون سنة 1971، لا يلتحق الفرنسيون بالتأهيل المستمر إلاّ بنسبة تقل عشرين مرة من معدلها في البلدان الاسكندنافية!، ففي السويد تقترح أكثر من 90% من الشركات عمليات تأهيل لموظفيها، بينما الفارق في فرنسا بين معدل التأهيل داخل الشركات الكبيرة وفي الشركات الصغيرة، هو أكثر ارتفاعاً عمّا هو عليه في أي مكان آخر (4 في فرنسا، 2 في هولندا وبريطانيا، 1 في ألمانيا) [53]. إلاّ أنّ هناك ما بين 5 إلى 8% من النفقات الصحية المكملة في مستويات بين مهنية [54]، لكن القطاعات غير المهيكلة والشركات المتوسطة والصغيرة (PME)، هي التي في أمسّ الحاجة إلى عمليات التأهيل.

بالإضافة إلى أنّ الإمكانيات تتمركز نسبياً على المستوى الوطني، بينما يجدر البحث عن الفعالية في مجمل الخارطة الوطنية والدولية وبالشراكة مع الأقاليم.

كما تتجلى قمّة عدم الفاعلية في كون المستفيدين بشكل أساسي من التأهيل هم النشطون الذين اتبعوا تأهيلاً أوّلياً وتم تتويجهم بكفاءات معترف بها، بمعنى أنّ الاستفادة من التأهيل المستمر مرتفع بنسبة خمس مرات عند العُمّال الذين وصلوا إلى مرحلة التعليم العالي في التأهيل الأساسي، عمّا هو عند العُمّال الذين وصلوا إلى نهاية المرحلة الثانوية. إذ ليس هناك سوى 12% من العُمّال غير المؤهلين يتابعون تأهيلهم مقابل 46% لدى الكوادر.

وعلى النحو ذاته، فإنّ قليلاً من الأجراء في سن 40 - 45 يستفيدون من التأهيل المستمر، مما يزيد من مخاطر عدم التكيف مع التطور التكنولوجي، أي إن نسبة الاستفادة من التأهيل المستمر أكثر ارتفاعاً بخمس مرات عند شريحة العمر 25 - 30 عمّا هي عليه عند شريحة العمر 50 - 54. ولكي نُمدد النشاط لدى مزيد من العُمّال المسنين ونتجنب إقصاءهم من سوق العمل، فإنّه من الضروري أن نحافظ بل ونرفع من قدرتهم على الاستمرار في العمل من خلال التأهيل، ذلك أنّه في فرنسا أو خارجها، ثمّة منافسة مستقبلية بين ثلاثة نماذج في تنظيم التأهيل المستمر:

بالنسبة إلى البعض، على كل فرد أن يتحمل مسؤوليته، ما يعني من وجهة النظر هذه، أنّ التأهيل سيُصبح شأناً فردياً وحقاً شبيهاً بالتقاعد أو التأمين على البطالة، حيث يتم إنشاء "صندوق تأهيل مستمر" خاص بكل فرد يسمح للأجير بالاستثمار عبر جهود شخصية لتطوير قدراته والحفاظ على وظيفته، حيث يُمكن للشركة كذلك تثمينه كما فعلت سابقاً في حسابات التحفيز والعُطل. ويُمكن لصاحب الحساب أن يختار اعتماد حساب تأهيله من خلال عدم الاستفادة من عطلة أو من أرباحه، أو من مكافأة عدم استقرار عقد العمل، أو من أي عنصر آخر من راتبه.

وترى فئة أخرى أنّه على صندوق المال التابع لكل إقليم تمويل هذا التأهيل ضمن إطار "الحماية المرنة"، حيث أنّ صندوق التأهيل المستمر الذي تُمَوّله الدولة سيكون متناسباً عكسياً مع فترة التأهيل الأساسي، بحيث يُمكن للجماعات أن تستفيد منه في إنجاز سياسات تأهيل محلية.

في الأخير، ترى الفئة الثالثة أن التأهيل المستمر سيُعتبر عملاً عادياً يُعطى عليه أجراً في إطار عقد تطوير مهارات وكفاءات.

ومن ثم فإن تنوع الآليات لا يُتيح وضع سياسة جامعة في ميدان التأهيل المستمر، كما يتضح من مختلف العروض الموجودة: التعليم (785 257 ملتحق في سنة 2005) وعقود التخصص الدقيق (454 92) وعقود صنع الكفاءات (71417) وعقود التكييف (2589) وعقود التأهيل للبالغين (509) وعقود المرافقة للعمل (212 137) وعقود

المستقبل (15 993) وعقود الإدماج والتأهيل من أجل العمل (4461) وتأهيل ميثاقي (32 374) وأنشطة تدريب تسبق التوظيف (22 758) وعقود التوجيه وتدريبات الحصول على شغل وأنشطة لفائدة السجناء والأميين[55].

4 - الحاجة إلى المهن الصناعية والتكنولوجية

ستخسر فرنسا بعد عشر سنوات ما لا يقل عن 000 50 عامل في الزراعة و000 40 عامل غير مؤهل في الميكانيك والنسيج، في حين سترحل مهن أخرى ذات قيمة مضافة منخفضة إلى الخارج، وستلتحق بها فئة ثالثة ذات قيمة مضافة مرتفعة.

وفي ظل هذا الواقع، ويُمكن أن نكرر ما قلناه سابقاً، بأن فرنسا ستُصبح غداً مجرد بلد سياحي، إن لم تكن مؤهلة حينذاك لاختراع منتجات المستقبل الصناعية، وإذا أرادت أن تنجح في ذلك يلزمها على غرار البلدان الأخرى أن تبدع وظائف جديدة وأن تضاعفها. مما يحتم توفير الكثير من العُمّال المتخصصين (عُمّال مؤهلين في الصيانة والعمليات الصناعية.. إلخ...)، ثم أخصائيين في النانوتكنولوجيا وفي صناعة الطائرات والالكترونيات وعلماء الهندسة الوراثية وفي المعلوماتية. ذلك أنّ الصيانة واللوجيستيكية الصناعية ستتطلب الكثير من الوظائف من الصعب توفيرها (حيث سيُعاني هذا القطاع من عجز يتراوح بين 6000 إلى 8000 فرد في السنة).

ولزيادة عدد العُمّال المؤهلين، ستحظى مسألة مشقة العمل بأهمية أكبر، حيث إنّ نسبة 32% من الأُجراء بما في ذلك كبار السن كانوا معرضين لأوضاع تعتبر متعبة في سنة 2003 كالوقوف والقيام بحركات متكررة لمدة طويلة، فيما كانت نسبة 20% من الأُجراء يعملون في وضعيات منهكة، قابعين على ركبهم وأذرعهم في الهواء، وفي حالة اعوجاج[56]. وحسب تقديرات وزارة العمل إنّ 13,5% منهم ما زالوا معرّضين للإصابة بمواد سرطانية. ثم إنّ العمل لمدة 15 سنة، يُمكن أن يكون سبباً في الإصابة بأعراض فيزيولوجية غير قابلة للعلاج.

كذلك ستحتاج فرنسا إلى عدد كبير جداً من المهندسين والباحثين من ذوي التأهيل العالي على نحو سيان. كما أنّ ذلك صحيح أيضاً في مجال البحث العام والخاص، وعلى سبيل المثال، فإنّ الجهد العام الفنلندي في البحث، بالقياس حسابياً على الناتج المحلي الإجمالي، هو أكبر بخمس مرات من الجهد الفرنسي، وهناك مثال آخر: إن شبكة "باريس تك" (Paris Tech) التي تضم إحدى عشرة مدرسة عليا للمهندسين (X, Mines, Ponts, Télécoms, Agro, ENSTA, ENGREF, Chimie

(de Paris, ESPCI, ENSAM, ENSAE تعرف نقصا بنسبة 30% مقارنة بالباحثين الموجودين في معهد التكنولوجيا للتقنيات MIT[57] في كامبردج (2000 مقابل 2800)، ذلك أنّ هذه الشبكة تمتلك ميزانية سنوية قدرها 450 مليون يورو مقابل 2 مليار دولار في MIT! في حين لا يستطيع باحث كبير أو رئيس جامعة أن يتقاضى راتباً صافياً أكثر من 55 000 يورو سنوياً، وهو الحدّ الأقصى في رواتب وزارة التربية الوطنية الفرنسية، بينما يحصل زميله في جامعة كولومبيا على نصف مليون دولار سنوياً.

وإذا كان الباحثون يمثلون نسبة 9,0% من السكان النشيطين في الولايات المتحدة الأمريكية وفي اليابان (83% منهم في القطاع الخاص)، فهم في فرنسا لا يتجاوزون نسبة 0%,6 (40% منهم فقط في القطاع الخاص)، ناهيك أنّ القليل منهم يشتغل على موضوعات المستقبل: النانوتكنولوجيا، المواد الجديدة، البني التحتية الرقمية والتكنولوجية البيئية).

وهي نفس الهوة التي نجدها في أبحاث القطاع الخاص: فمن بين 700 شركة عالمية تستثمر بكثافة في قطاع البحث والتطوير، نجد 36 شركة فرنسية فحسب، مقابل 300 شركة أميركية و154 يابانية، والنتيجة هي أنّ الباحثين الفرنسيين يطرحون براءات اختراع صناعية أقل بمرتين من الألمان أو السويديين.

5 - أعمال المستقبل العلائقية والخدماتية

إنّ حصة الخدمات بالنسبة للسكان النشيطين الفرنسيين أضعف مما هي عليه في البلدان الأكثر تقدماً، والجدير بالذكر أنّ هذا القطاع سيوفر الجزء الأكبر من الوظائف في المستقبل، فيما ستنحسر بعض هذه المهن: أي أنّ حصة التجارة الصغيرة والحرف اليدوية ستستمر في التقلص: عام 2015 ستخسر فرنسا 25 000 مالك مقهى وفندق ومطعم، و14000 جزار ولحام وخبّاز مقارنة باليوم. كما سيتقلص عدد الوظائف في قطاع التوزيع الكبير جرّاء عدد من عمليات التقدم التقني التي ستفرض نفسها بسبب مشقة العمل: وقد تضاعفت الأمراض التي تصيب العضلات والهيكل العظمي، ست مرات خلال 10 سنوات.

سيُولد التطور في تبادل البضائع احتياجات في الخدمات اللوجيستية (سائقي الشاحنات وعُمّال مؤهلون في نقل البضائع) والوظائف التجارية (ممثلو الشركات وملحقون تجاريون). وسيُفتح باب التوظيف في البنوك والتأمينات والقطاع العام، حيث أن نقص الطلب على العمل أقلّ من تزايد عدد المتوجهين للتقاعد، إلاّ إذا تحقق من الآن وحتى ذلك الحين تقدم تقني هائل يُؤدي إلى تراجع

عملية التوظيف، وستفرض بدورها المهن الفكرية في القطاع الخاص حاجة إلى التوظيف (كوادر إدارية ومالية، كوادر تجارية في الشركات، باحثون، مدرسون، إلخ...).

في فبراير عام 2006، قدّرت نسبة العائلات التي ترغب في الاستفادة من الخدمات الشخصية بحوالي 90%، ولم يستفد منها سوى 3% فقط. هكذا نجد أن أقلّ من نسبة 1,5% من الموظفين الفرنسيين استفادوا من برنامج الخدمات الشخصية الذي تمنحه شركاتهم، مقابل 20% في بعض البلدان الأوروبية و60% في الولايات المتحدة.

ذلك أنّ اللوائح القانونية الفرنسية في ميدان الوظائف محدودة المدة ووقت العمل هي نسبياً مقننة جداً، بحيث لا تشجع على تطوير قطاعات تعرف دوراناً كثيفاً من الأيدي العاملة، كما هو الحال في قطاع الخدمات الشخصية. تلجأ كل هذه القطاعات إلى الشباب (16% منهم أقلّ من 25 عاماً في قطاعات الفنادق والمطاعم، مقابل 7,5% في مجمل الاقتصاد)، وغير المؤهلين (90% منهم ذوو مستويات تحت مستوى الثانوية العامة في قطاع الفنادق والمطاعم مقابل 73,5% في مجمل الاقتصاد)، والنساء (59,5% في التجارة مقابل 45% في مجمل الاقتصاد) [58]. إنّ 19% من موظفي القطاع الثالث يعملون أقلّ من 30 ساعة أسبوعياً، حيث نجد نسبة 6% فحسب من موظفي الصناعة في وضع مماثل.

تُعاني فرنسا في هذا الميدان تأخراً واضحاً، فلو كان لديها نفس معدل العمالة الأمريكية في قطاعات التجارة والفنادق - المطاعم، فإنّها ستحصل على 3,4 مليون وظيفة إضافية، وبالمقارنة ذاتها مع هولندا ستصل إلى 1,8 مليون وظيفة أخرى، وبالمقارنة مع ألمانيا أو الدنمارك ستصل إلى 1,2 مليون، إذ يكفي أن تحصل كل عائلة في فرنسا على 3 ساعات من تلك الخدمات في الأسبوع، بتكلفة تتراوح بين 20 - 30 يورو، لكي تخلق مليوني وظيفة! [59].

في عام 2006 سجّل سوق الخدمات الشخصية مجموع مبيعات بلغ 12,65 مليار يورو، بزيادة تقدر بـ 11% مقارنة بعام 2005؛ حيث تم خلق 145 000 وظيفة، مما يجعل هذه الخدمات تبلغ مجموع مبيعات قد يصل إلى 18 مليون يورو في عام 2010[60].

ومع شيخوخة السكان، ستزداد بكثافة الحاجات إلى مهن الترفيه والصحة (التمريض، مساعدي العناية، إلخ...)، حيث إنّ التكفل بـ 800 000 شخص مُسنّ متوقف على إعانات شخصية جديدة، يُمكنها لوحدها أن تُؤدي إلى خلق 100 ألف وظيفة في مجال المساعدات المنزلية. كما ينطبق الأمر على الخدمات المقدمة للأفراد (مساعدات

الأمومة، مساعدات عائلية وعملاء الصيانة، إلخ...).
ومن ثمّ ستهتمّ كبرى مؤسسات التأمين والمال بشكل أكبر بالخدمات الشخصية، حيث سيهتم كذلك المصرفيون والقائمون على التأمين بالأعمال المنزلية، ورعاية الأطفال والدعم المدرسي، مما يجعل إجمالاً قطاع الخدمات الشخصية قادراً على إخراج 500 ألف شخص من البطالة خلال ثلاث سنوات. إذ غالباً ما ينتج هذا القطاع وظائف ذات مواعيد عمل متباعدة كما هو الحال في قطاع المطاعم والنظافة في الشركات والمتاجر المفتوحة ليلاً، مما يطرح كما ذكرنا مشكلة السكن البعيد عن مكان العمل وتضاربه مع مواقيت المواصلات العامة.
ستتمركز أكثر من نصف الوظائف في فرنسا مستقبلاً على 15 مجموعة من بين 84 مجموعة مهنية، تم إحصاؤها من طرف المعهد الوطني للدراسات الاقتصادية والإحصائية (INSEE)، بين مساعدي وظائف الأمومة والمساعدين في المنازل ووكلاء عُمّال صيانة والمدرسين والكوادر الإدارية والمديرين ومساعدي العناية وسائقي الشاحنات والموظفين من فئة (رجال إطفاء، قوات أمن...) والعُمّال المؤهلين في العمليات الصناعية وإداريو تقنيات المعلومات والممرضون والقابلات والكوادر التجارية والعُمّال المؤهلين في مجال نقل البضائع وعمال النظافة المنزلية وممثلي التجارة.

6 - تحسين عمل الشباب

يعمل الشباب ما دون التاسعة والعشرين في فرنسا أقلّ من أي مكان آخر، وفي ظل أنظمة غير مستقرة بشكل متزايد، نجد أنّه في بلدان منظمة التعاون OCDE، تملك نسبة 75,9% من الشباب المنشغلين وظائف غير محدودة المدة، بينما لا يتمتع بهذا الامتياز في فرنسا سوى 47,8% منهم.
بالنسبة للشباب، فإنّ الحصول على أول وظيفة يعتبر في أكثر من نصف الحالات الحصول على عقد محدود المدة (CDD)، أي وظيفة مؤقتة أو عقد موسمي، وتتحول فقط ثلث العقود محدودة المدة إلى عقود غير محدودة المدة (CDI). فيما يُواصل الشباب الوظائف بعقود محدودة المدة طويلاً ويتخلل ذلك فترات بطالة. في عام 2005، إن ربع الجيل الذي غادر الدراسة عام 1998، لم يحصل بعد على وظائف طويلة الأمد، أي بعد سبع سنوات من دخول سوق العمل [61]، ما يُترجم التأخر في الحصول على الاستقلالية، خاصة بالنسبة للذين انقطعوا عن الدراسة في مستوى أدنى من المرحلة الأولى من التعليم الثانوي (التعليم الإعدادي)، إذ بعد خمس سنوات من انتهاء دراستهم، هناك 21% من الشباب لا يملكون مسكناً ولا

عملاً خاصا بهم، لهذا تبقى العائلة بالنسبة إليهم ملاذا محبذا ضد الإقصاء، بينما للشبان المنحدرين من أوساط ميسورة ميول لإكمال دراستهم، ويجدون مساعدة أكبر من عائلاتهم، مما يعمق مساحة الهوة مع الذين لم يعودوا يتمتعون بأي دعم من آبائهم.

وهكذا، لا يحصل على الدعم من هو بحاجة إليه، وهناك ما لا يقل اليوم عن 000 150 شاب بين سن 15 - 29 يجدون أنفسهم في وضعية عزلة وبدون موارد.

ومن أجل تحسين وضعية عمل الشباب، يلزم تحسين مستوى التأهيل الأولي، وبشكل خاص لدى أولئك الشباب غير المفضلين، وبالذات من هم في الضواحي، لكن يتطلب الأمر كذلك تحسين طبيعة عقود العمل الأولى كما سيتم تناوله لاحقاً، فضلاً عن ذلك، يجب علينا تشجيع عملية الحصول على السكن، وبالذات عبر ضمانات الإيجارات والقروض لكل شخص لا يتمتع بعقد عمل غير محدود المدة.

7 - تمديد فترة عمل كبار السن

لمواجهة شيخوخة السكان وارتفاع معدل الحياة، لن يكون أمام فرنسا؛ لكي تُحافظ في العام 2050 على معدل الإعالة (نشيطون/ غير نشيطين) الذي عرفته العام 1995، سوى أربعة حلول: تخفيض مستوى المعاشات بشكل كثيف، أو أن يقوم النشيطون بدفع أقساط أكبر لصندوق الإعانات الاجتماعية أو استقبال أعداد أكبر من الأجانب أو تأخير سن التقاعد.

سيُؤدي الخيار الأول إلى تخفيض مستوى معاشات التقاعد من 75% إلى 62% من متوسط راتب سنوات الخدمة المعتمدة، بينما يؤد اعتماد الخيار الثاني إلى رفع أقساط الاشتراكات، أي ما يُعادل أربع سنوات إضافية من العمل، فيما يقود الخيار الثالث إلى تنظيم مجيء مليوني أجنبي سنوياً بين 2010 و2040، مما ينجم عنه طوال الفترة المعنية توسع العائلات عبر دخول نحو 93 مليون مهاجر إلى الأراضي الفرنسية؛ حيث سيبلغ عدد سكان فرنسا آنذاك 187 مليون نسمة، منهم 68% من المهاجرين المنتمين إلى الجيل الأول والثاني [62] .

ويبدو أنّه من المتعذر اللجوء إلى هذه الحلول الثلاثة، ويبقى الخيار الرابع، أي تأخير سن التقاعد، حيث أنّه سيصل في فرنسا وفي البلدان المتقدمة إلى سن 70 سنة، ولن يتم قبول هذا التمديد في مدّة العمل إلاّ إذا كان طوعياً، ويسمح بالجمع قانونياً بين عمل ربحي ومعاشات التقاعد، وكذا في حال تخفيف آليات التقاعد السابق لأوانه.

ومن ثم فإنّ النجاح في هذا المسعى يحتم تشجيع التاهيل المهني لدى كبار السن من أجل تحفيز نشاط وظيفي ثاني بعد سن الخمسين عبر مصادقة مكتسبات الخبرة وإشراكهم في الأنشطة الاجتماعية والتربوية والجمعوية، وحتى الإنتاجية. كما يجب علينا أيضاً أن ننظم أفضل الدراسات العلمية والنفسية حول مناصب العمل والتجهيزات الجماعية، وأن نأخذ في الحسبان مشقة بعض المهن.

8 - قبول مزيد من الأجانب

على فرنسا أن تستقبل عدداً أكبر من عُمّال المهجر، فيما على سياسة الهجرة أن تتطور على الأقل في خمسة اتجاهات:

تسهيل لجوء اليد العاملة الأجنبية بالنسبة إلى بعض الفئات المهنية وفي بعض المناطق الجغرافية المنتقاة، بخاصة من قبل أرباب الأعمال الذين يستطيعون توفير مناصب في وظائفهم الشاغرة، واستقدام عُمّال موسميين.

تنظيم حركة اليد العاملة داخل الشركات المتعددة الجنسيات، بخاصة في إطار تفرغ الأُجراء الأجانب العاملين في فروع الشركات الفرنسية باتجاه وظائف في فرنسا.

تشجيع مجيء الكوادر عالية التأهيل إلى فرنسا، وبشكل خاص تسهيل وصول الطلبة الأجانب الذين أنهوا تأهيلهم.

تحسين إدماج المهاجرين وأطفالهم: فيما يخص التأهيل المهني والثقافة العلمانية والحث على إنشاء الشركات التي من شأنها توفير عدد ملحوظ من الوظائف في الأحياء السكنية من أجل إعادة إحيائها وتخفيض معدل البطالة بشكل دائم.

تحسين القدرات اللغوية الفرنسية: إذ أنّ ما بين 8% - 10% من الشباب الفرنسيين البالغين، أيّاً كان مستواهم الدراسي وأصولهم غير قادرين على قراءة نص بسيط وقصير، في حين أنّه، لا تُوجد فرص حقيقية للاندماج الاجتماعي[63] بدون تعليم اللغة أو ثقافة.

9 - نحو مرونة كبيرة في أوقات العمل

أمام هذه التطورات، نحن ملزمون بتحرير أوقات العمل ولو جزئياً:

فمن جهة، ولأجل التكيف مع حاجيات الزبائن في قطاع الخدمات الذي سيغدو المصدر الأساسي للوظائف الجديدة، ومن الضروري تبني أوقات عمل أكثر مرونة. إذ أنّ فرنسا اليوم هي البلد الذي نجد فيه عدد أيام عدم العمل الأكثر ارتفاعاً في العالم، مما يفرض تخفيض هذا الرقم والرفع من الحالات التي يسمح فيها بالعمل ليلاً.

ومن جهة أخرى يود البعض - من أجل التكيف مع احتياجات

الأجراء - أن يستفيد من تخفيض وقت العمل (RTT= réduction du temps du travail)، بما فيها الكوادر الشابة؛ بينما يرغب آخرون في العمل أكثر من أجل كسب مادي أكبر. ثمة فئة ثالثة تبدو مستعدة أيضاً للتكيف مع نظام مرن يأخذ في الحسبان معوقات خاصة بالشركات؛ كما أن هناك من يتمنى في الأخير أن يبدأ أسبوع العمل المكون من 35 ساعة، في تمام الساعة الثانية ظهراً، أو أن ينتهي الدوام في هذا الوقت.

ومن ثم سيتسنى لكل فرد طيلة حياته العملية، أن يوزع بحرية أكبر الألفي ساعة السنوية التي يجب أن يكرس لها وقته الإجباري المخصص للعمل، بحيث يتمكن من الاستفادة من ساعات الفراغ بأفضل وجه ممكن، والتي ستكون مساوية لساعات العمل إن لم تكن أكثر.

10 - إعادة التفكير في سلم العائدات

إنّ حجم الفوارق في المداخيل بين العُمّال قد ازدادت كثيراً في فرنسا كما في أي مكان آخر: ونلاحظ أنّ النساء والشباب والأقليات والعُمّال اليدويين ضحايا عدم المساواة هذه بشكل خاص.

ذلك أنّه من بين 10% من الأجراء ذوي الدخل الأدنى، هناك نسبة 80% من النساء اللائي يمثلن أيضاً 80% من العاملات مؤقتاً. لكن إذا كان معدل نشاط المرأة سيزداد في أغلب المهن، فإنّه يعاني اليوم من عدم الإنصاف، بمعنى أنّ 42% من الكوادر الإدارية في المؤسسات هن من النساء، لكنهن لا يُشكلن إلاّ 25% من الكوادر التجارية. كما أنّ النسبة منخفضة جداً في بعض المهن ذات القيمة المضافة المرتفعة وذات المداخيل العالية: فهن فقط 20% من موظفي الدراسات والأبحاث، و10% من المهندسين والكوادر الفنية في الصناعة هم من النساء. وبالرغم من تساوي الخبرة، والمؤهلات وأوقات العمل وكذا الوظيفة، إلاّ أنّ أُجور الرجال تفوق تلك التي تحصل عليها النساء بمعدل 11%.

وستزداد فوارق الدخل بين الوظائف الأكثر أجراً (التأمين والمصرف والتسلية) والمهن الأقل أجراً (عُمّال وموظفون)، إن لم تستمر تراتبيتها مغلوطة، فيما سنستمر في دفع أُجور الوظائف الاجتماعية الأساسية بشكل سيء، كما في مجال الطب والبحث والتربية والتعليم.

ومن ثم فعلينا أن نُعيد التفكير في سلم الأجور بخاصة؛ لاستمالة الناس نحو وظائف أساسية لا نعيرها اعتباراً كبيراً كالمهندسين والباحثين والأطباء أو الخدمات الاجتماعية. وعلى الشركات والسلطات العمومية تشجيع مهنية مختلطة مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات الأسرة. ولا يُمكن بدون ذلك تحسين تهيئة المرأة للعمل

في بلد يظلّ ثلثي أطفاله مما دون الثلاث سنوات في حاجة إلى رعاية الوالدين (أي من قبل الأم في غالبية الأحيان) [64].

11 - تطوير شروط التسريح من العمل

تتغير الوظائف بسرعة كبيرة في فرنسا كما في غيرها؛ إذ أنّه في المتوسط عندما تخلق شركة كبيرة وظيفة مستقرة خلال سنة، فإنّها توظف 5 أشخاص وتنهي عقود أربعة منهم خلال السنة ذاتها، وعلى العكس من ذلك، إنّ فقدان وظيفة واحدة يقابله توظيف ثلاثة ومغادرة أربعة [65].

وفي مجمل الاقتصاد الفرنسي، يُغادر اليوم 30 ألف شخص وظائفهم، بالمقابل يجد 30000 شخص عملاً في أيام العمل، حيث يتم خلق 2,3 مليون وظيفة سنوياً، كما يختفي العدد ذاته تقريباً من الوظائف؛ إذ خرج من حالة البطالة بين شهر أكتوبر 2005 وسبتمبر 2006، 4,45 مليون شخص، بينما عاد إليها 4,36 مليون شخص آخر.

وكما لاحظنا سابقاً إنّ تسريح العُمّال لا علاقة له "بنقل مراكز الإنتاج"، إلاّ بدرجة بسيطة، فبين عامي 1995 - 2001، تسببت عملية النقل إلى فقدان نسبة 2,4% من الوظائف الصناعية فقط، أي حوالي 13500 وظيفة في السنة [66].

وستزيد فورة العمل المدهشة أيضاً خلال العقود القادمة نتيجة عدم الاستقرار في العلاقة الوظيفية، ينتج عن ذلك تحولات عديدة في شروط ممارسة الوظائف؛ وذلك عبر عمليتي توظيف وتسريح كثيفتين، حتى وإن بقي الأمر فردياً في غالب الأحيان.

في الواقع، إنّ شروط التسريح الجماعي معقدة جداً اليوم، لتتطابق ومتطلبات التحولات القادمة؛ إذ يستغرق التسريح الجماعي في حالات الشركات الكبرى من 9 إلى 12 شهراً، حيث تزيد المهلة المكتسبة من كلفة التسريح مما يترتب عليه نقصاً في فرص العمل ناهيك عن أنّ فائدة العامل في هذا المكسب محدودة جداً، ذلك إن وُجدت. أمّا تكلفة التقنين فهي مرتفعة جداً لدى الشركات المتوسطة والصغيرة منها لدى الشركات الكبرى، ما يجعل هذا التعقيد يُقلص من الحث على خلق وظائف ويشوه بنية سوق العمل بتوجيهه نحو وظائف أقل حماية، ما يؤدي إلى عدم تحفيز الشركات المتوسطة والصغيرة على خلق وظائف.

وفي النهاية، فإنّ الشكوك التي تحوم حول تدخلات المحاكم المتزايدة والتي تفرض تكلفة مرتفعة جداً في حالات التسريح تدفع الشركات إلى استباق الأمر وفرض بعض الإجراءات الوقائية لميزانيتها، الأمر الذي ينعكس أثرُه في النهاية على كل الأجراء، بزيادة متدنية للراتب من جهة، وعبر خلق وظائف أقل من جهة

أخرى.

أظهرت دراسة عام [67] 2006 أنّه من مجمل 570 برنامج إنقاذ للوظائف بين 2002 و2004، هناك 20% فقط من الأُجراء قد وجدوا عقود أعمال غير محدودة المدة، كما أنّه بعد سنة من البرنامج وجد 10% منهم بعقود محدودة المدة (أكثر من 6 أشهر)، فيما دخلت نسبة 10% في تأهيل طويل الأمد أو في محاولة تأسيس شركة، بينما ظل 60% منهم في حالة بطالة أو في عمل غير مستقر؛ ذلك أنّ التشريع الفرنسي يُحافظ على هذه الخصوصية بتكلفة باهظة، بينما النتائج المتعلقة بحماية العمل تبدو بالغة السوء.

فالتسريح الفردي أكبر بـ 12 مرة من التسريح الجماعي، لكنه لا يتطابق إلاّ مع نسبة 6% من المغادرات [68]، مما يجعل ربّ العمل مجبراً على إيجاد سبب شخصي للتسريح، بما فيه عقد صفقة مع الأجير حتى يتخلى هذا الأخير عن حقوقه في الطعن مقابل الحصول على تعويض، أمّا من جهة الأجير الذي يُواجه محيط قانوني مشكوك فيه وإجراءات إدارية لم يثبت نجاحها، فهو غالباً ما يُحبذ استلام تعويض التسريح من جرّاء إبرام الصفقة والحصول على تعويض البطالة بعد ذلك.

ذلك أنّ التعويضات التي تم التفاوض حولها، معفية من الضرائب في جزء كبير منها، يستفيد منها على وجه الخصوص الكوادر من ذوي التأهيل العالي الذين يعملون في الشركات الكبرى، بحيث غالباً ما يتم اللجوء إلى التسريح لدوافع شخصية لتمويه المغادرة الطوعية للموظف بحيث يُمكنه في النهاية من استلام تعويضات البطالة.

وبالتالي فإنّ العُمّال الأكثر دراية بإجراءات التسريح وبإمكانيات الطعن يعرفون كيف يتحايلون على ذلك، ما يتطلب تبسيط وتحديد المفارقات بين التسريح الفردي والتسريح الجماعي، ثم تقوية آليات المراقبة المعمول بها اليوم.

12 - تحسين الحوار الاجتماعي(*)

إنّ تطوّر الشركات المتعددة الجنسيات وتآكل السلطات العامة، وترحيل الوظائف غير الإستراتيجية إلى الوكلاء في الخارج، يقودنا إلى انحلال سلسلة العلاقات والمسؤوليات الاجتماعية، بينما تُتّخذ القرارات في أماكن بعيدة عن مواطن وقوع النتائج الاجتماعية لبعض السياسات، ومع توالي السنين، أصبح قانون انتخاب الموظفين معقداً جداً وكثيفاً، وبالتالي فهناك القليل جداً من الشركات التي تحترم التعليمات الجاري العمل بها؛ إذ أنّ هذا التعقيد أبعد من أن يشجع على التشاور، إن لم يكن يغذي النزاعات في الشركات، أي أنّ الإجراءات الشكلية تطغى على المضمون، حيث

تُنفَر الصعوبات قادة الشركات الصغرى على وجه الخصوص وتدفع بعضهم لأن يتجنب، إن لم يعطل، وضع أي شكل من أشكال التمثيل العُمّالي، ومن ثم فقد أدى تشكيل لجان الشركات الأوروبية إلى خيبة أمل لأنها بدت وكأنّها مهتمة بشؤون الإعلام والاستشارة من دون أي سلطة حقيقية.

في عام 1999، لم يكن لأكثر من 80% من المؤسسات المكونة من 10 إلى 19 أجيراً أي تمثيل نقابي، فيما يرتفع هذا الرقم في الشركات التي يشتغل فيها ما بين 20 و49 أجيراً إلى 44%، ويصل إلى 7% في المؤسسات التي تضم أكثر من 50 موظفاً.

لذا من أجل تشجيع تطور حوار اجتماعي داخل الشركة، يبدو من الضروري توضيح بعض القواعد والتخفيف من الإجراءات، بحيث إنّ المظهر الأساسي لهذا التوضيح يتجلى في وضع هيئات للحوار والتفاوض ذات صلاحيات واسعة؛ إذ توجد هذه الإمكانية في الشركات الصغرى والمتوسطة وستُعمم على الشركات الكبيرة، مما يدفع في الأمد المنظور إلى إشراك النقابات في اتخاذ أي قرار مهم في الشركة.

وقد تشكل تطوير إدارة راشدة على شكل مجلس مراقبة يكون للأجراء تمثيلٌ فيه، الصورة الأكثر اكتمالاً للحوار الاجتماعي، متى تم إدماجهم فيه.

كما يجب تبسيط عمليات التصويت في الانتخابات النقابية ذات التكلفة الثقيلة من حيث التنظيم، وبخاصة في الشركات الصغيرة، فيما على الحملة الانتخابية والتصويت أن تتم إلكترونياً من أجل تحسين التمثيل، إذ يستلم كل موظف عبر البريد الإلكتروني كافة البرامج الانتخابية ومُختلف القوائم المرشحة، ثم يُصوت على القائمة التي يختارها عبر بريد إلكتروني سرّي وآمن؛ ما يسمح بوجود تمثيل أكبر للنقابات عبر هذا التطوير البسيط[69].

13 - إصلاح الحق في العمل

يخضع كل ما يتعلق بتنظيم العمل في فرنسا إلى تشريع مفصل يشمل العطل والغياب والساعات الإضافية والأقدمية وشروط العمل. والقانون هو القانون، لا يحيد عنه أحداً ولا يستطيع أيٌّ شخص من الفرقاء تفضيل الحلول التوافقية، فالعلاقة بين رب العمل والعامل علاقة مسطرية، ويقود أدنى تجاوز إلى نزاع لا مفر من عرضه على محكمة العمل، وهو الأمر الذي يُعزّز من مواقف الحذر مسبقاً بين المشغلين والموظفين.

بداية، تعاني الشركات والأجراء من الشكوك حول الآجال والمخاطر وتكلفة تطبيق قواعد ناجمة عن اجتهاد القضاء أكثر من

القانون في حد ذاته، لذلك فإنّ الحل لا يكمن في مرونة القانون - باستثناء الشركات الصغرى - بقدر ما يتعلق الأمر بمنحه الثقة والوضوح.
ذلك أنّ قانون العمل يَعتبر كل علاقة عمل علاقة أجرية دفعة واحدة، بينما يوجد عدد متزايد من الحالات التي يقرر فيها العُمّال طواعية بأن يضعوا أنفسهم خارج كل علاقة أجرية، أو أنّهم حاضرون بشكل دائم أحياناً في موقع شركة أجراء أخرى (عارضون في الأسواق الكبرى ورجال حراسة أو أمن وتقنيون ومهندسو مكاتب دراسات ومستشارون وخبراء معلوماتية)، لذا فعلى قانون العمل أن يُحدِّد في البداية وبشكل أفضل طبيعة العمل، ومن المهم أن لا يكون هناك أي لبس في طبيعة عقد العلاقة بين الشخص الذي ينجز خدمة والشركة التي تستفيد منها، وكذا حول امتداد واجباتهم المتبادلة.
ولن يستطيع القانون الفرنسي أن يتجنب ضرورة إصلاح قانون العمل وإعلام أفضل للأجراء، واللجوء إلى لجان تعادلية التمثيل ووضع آجال محددة بالنسبة لبعض أنواع الطعون.

14 - نحو شكل موحد لعقد العمل[70]

يمكن أن نحصي في فرنسا ثلاثين نوعاً من عقود العمل تقسم العُمّال وفق مؤهلاتهم وأعمارهم وفروع نشاطاتهم، وهناك ما لا يقل عن خمسة عقود عمل جديدة خاصة أعتمدت في السنوات الأخيرة، منها عقد الشغل الجديد (CNE)[71]، عقد الشيوخ محدود المدة (CDD)، عقد ميثاق التصنيف الشخصي (CRP)[72]، عقد انتقالي مهني (CTP)[73]، عقد المستقبل، يمكن توقيع العديد من العقود مع نفس الأجير بتعديل محتوى الوظيفة واحترام بعض الآجال.
ومنذ سنة 1986 وهو موعد نهاية الإشعار المسبق عن التسريح، تحولت المراقبة الإدارية إلى مراقبة قضائية، نتائجها غير واضحة وطويلة المدى.
ولكي لا يستمر نوعان مختلفان من العُمّال وفق عقود مدتها محدودة/عقود مدّتها غير محدودة، وثلاثين فئة من العمال كل بحسب طبيعة عقد عمله، من الواجب أن نتجه بطريقة أو بأخرى نحو إعتماد شكل واحد لعقد المدة غير المحدودة.
يستمد عقد العمل الموحد فحواه من القانون التجاري الذي يعطي الأولوية لرغبة الطرفين المتعاقدين والذي يتضمن بند التعويض في حالة إنهاء العقد. في هذا العقد الموحد، لن يكون هناك

مكانا للتوظيف بعقد محدود المدة، بحيث أنّ مسألة العقد سوف تفسح مباشرة مجالاً لمهلة - إجازة (يمكن أن تتساوى مدتها مع ما هو عليه الآن في عقد المدة المحدودة)، بالإضافة إلى تعويض.

إذ يلتزم ربّ العمل بفترة حدّ أدنى، كما هو عليه الحال في عقد المدة المحدودة، حيث يقدم أجراً للعامل، إلاّ إذا وقع الأخير في خطأ فادح، في حالة الظروف القاهرة أو اتفاق بين الطرفين، أمّا من جهة الأجير، فإنّه لا يستطيع فسخ العقد قبل الحد الأدنى من الفترة المتفق عليها، إلاّ في حالة ارتكاب رب العمل خطأ فادح أو في حالة الظروف القاهرة أو الاتفاق المسبق بينهما.

ومن ثم يتم تحديد تعويض التسريح [74] بالقياس إلى مجموع ما تلقاه الأجير من مكافأة تحتسب منذ دخول العقد حيز التنفيذ، كما ستزيد قيمته خلال فترة الـ 18 شهراً الأولى من العقد.

ذلك أنّ تعويض التسريح قد يعادل 10% من مجموع الأجر الإجمالي الذي دفعه ربّ العمل، كما هو معمول به في إطار قانون عقود المدة المحدودة الحالي، كما قد تنعكس عملية تغيير القانون إيجاباً على وضعية العديد من الأجراء، وذلك بالقياس إلى ما يجري اليوم، فإنّ التعويض عن عدم استقرار العقد لا يُدفع في إطار العقود المحدودة الاستعمال، علماً بأنّ التعويض القانوني جراء التسريح في عقود المدة المحدودة ضعيف، وبخاصة أنه بلا قيمة تُذكر بالنسبة للأجراء الذين لا تزيد أقدميتهم في العمل عن السنتين.

ولن يتم تسليم عقد العمل الموحد إلى طرف ثالث، بخاصة إلى مؤسسات القروض والمُؤجرين، حيث تعرض وثيقة موحدة موجزة فقط - تستبعد كل العناصر التي قد تقود إلى تمييز - البنود المطلوبة للحصول على قرض أو على مسكن وكطبيعة العمل وسلم الراتب والراتب وشهادة عن حد أدنى لمدة العمل (12 شهراً على سبيل المثال).

في مقابل ذلك، على المشرّع أن يُعدّ وبالإتفاق مع جميع الأطراف أو بالرجوع إلى النص القانوني نوعاً آخراً من عقد العمل الذي سيقدّم نظاماً للعامل المستقل، إذا تعذر الإقتراح الأول، الذي سيصبح حالة عامة، كما سيحدد في نفس الوقت نوع العلاقة بين ربّ العمل والأجير كما نص عليه الاجتهاد القضائي، وبشكل يختلف عن نظام مقدم الخدمات، ذلك أنّ اللجوء إلى هذه العقود سيسمح لكافة الأطراف اختيار الإطار القانوني الذي يرغبون التسجيل فيه بشكل واضح، وأن يؤمّنوا علاقاتهم عبر الزمن [75]، مما سيسمح بشكل خاص بحماية العامل من ربّ العمل حين يكون غير مستقل.

15 - الحماية المرنة وعِقْد التطور

إنّ بعض أنظمة الحماية من البطالة تقتصر على الأجراء وتتمتع بإدارة وتمويل خاصين، بينما هناك أنظمة أخرى يتم تمويلها عبر تأمينات البطالة المقتصرة على الباحثين عن عمل المستفيدين من تعويضات. هناك في الأخير تدابير متعلقة بالباحثين عن عمل من أجل الحقوق، ويتم تمويلها من قبل الدولة.

في الحقيقة، تتبع هذه الفئات المختلفة مراحل متعاقبة من التاريخ الاجتماعي في فرنسا: بداية لقد حصل الأجراء على حقوق من الشركات وفروعها، ثم تم إنشاء "تأمين - البطالة" الجامع بين كل الفروع المهنية المسيرة من قبل الفاعلين الاجتماعيين، كما تم وضع نظام مساعدة المهمشين وهو مُمول من قبل الدولة. وبالتالي أدى هذا التطور إلى خلق فروقات بين مختلف الباحثين عن العمل، وأهم سمة لهذه التجزئة في المراتب والفئات هي اختلاف طرق التمويل وآليات اتخاذ القرارات لكل حالة.

يحصل 30% من الباحثين عن عمل على إعانة بطالة تقل عن 700 يورو شهرياً، غير أنّ البعض يمكن أن يحصل على تعويض قد يص إلى 5700 يورو، كما يتم تحديد فترة التعويض بشكل متساوي ولمدة 23 شهراً، سواء بالنسبة للذين يمكن تشغيلهم سريعاً أو بالنسبة لهؤ الذين هم في أسفل الهرم، من الذين يجدون مصاعب حقيقية في الاندماج المهني.

بخلاف ذلك، نجد أنّ النظام الفرنسي موسوم بضعف التعاضد في إعادة التصنيف المهني بمبادرة من الشركات. إذ يسمح التشريع بأن تتم بعض المغادرات عن طريق الصفقة، ويتم تحمل تكلفتها جماعياً، بينما تُرغم ربّ العمل على احترام القواعد لكي يضمن بنفسه إعادة توظيف العامل. ومن ثم تجد الشركة نفسها مضطرة للقيام بعمل، ليس فيه أي فاعلية.

إذا رغبت فرنسا في التجديد، عليها التفكير في الربط بين القانون والأجير كل ما أمكنها ذلك، وأن تقوم بدعم المسارات الفردية مع إزالة الأنظمة الخاصة ببعض الفئات. إذ أنه طالما لم يسمح قانون العمل بتحويل بعض القوانين الفردية من عقد عمل إلى آخر، فإنه من المستحيل في نظر الأجراء أن يتم التطابق بين فكرة التنقل في الوظيفة والشعور بالأمان.

وبالتالي سيكون من الضروري إعادة التفكير في حماية الأفراد في فترات البطالة، إذ أنّ المادة الخامسة من مقدمة دستور عام 1946، والتي تم الاحتفاظ بها في دستور عام 1958 والتي تنص عل "لكل فرد الحق في العمل والحصول على وظيفة".

ولتحقيق هذا المسعى في فرنسا كما في غيرها من البلدان،

يتطلب ذلك وضع حماية اجتماعية كبيرة وحماية أدنى للوظيفة. إذ انّ البلدان التي قامت بذلك، تُسجل كلها أدنى حد في معدل البطالة وقابلية تنقل مهني متزايدة ولإدارة هذه التحولات من الضروري إنشاء أنظمة تعاضدية على المستويات القطاعية أو الوطنية.

على سبيل المثال، إذا لم يستطع الأجير، وبشكل بديهي، أن يحتفظ بالنمو الراجع لأقدميته (والتي تُترجم عملياً في تطور راتبه)، فإنّ عليه بالمقابل، أن يتمكن من حفظ حقه في التأهيل.

إنّ المثال الدنماركي، الذي جرى التحدث عنه سابقاً، يُعتبر قاعدة مفيدة، لكنه لا يكفي لكي يحدد مشروع إدارة البطالة في فرنسا، فهو لا يهدف إلى حل مشاكل الشيخوخة وتحسين اندماج العُمّال المهاجرين والزيادة في فعالية النظام التربوي. بالإضافة إلى أنّ ثقل الأقساط الإجبارية في الدنمارك يُصعِّب أي تحسين في النظام دون مراجعة حوافز النشاط والابتكار، لذا يجب البحث عن حل جديد يضمن تأمين المسارات المهنية عن طريق إعادة تنظيم التدخلات العامة، وتحديد لمسؤوليات الدولة والشركاء الاجتماعيين من جديد، أيْ حماية مرنة على الطريقة الفرنسية[76].

إن سياسة طوعية ومركزية للسلطات العامة في ما يخص إعادة التصنيف، ستُعطي نتائج أفضل مما قد يُوفره إكراه قانوني لا يتقبله ولا تتحكم به الشركات.

ويجب على السلطات العامة أن تأخذ في حسبانها إعادة تصنيف العمال، بحيث أنّ مساهمة تضامنية من قبل الشركات، بالقياس إلى ما تدفعه من أجور لكل أجير تم تسريحه طبقاً لطول مدة عمله، ستُغذِّي النفقات المصاحبة للأشخاص الباحثين عن عمل.

وعلى سبيل المثال، فإنّ مساهمة تقدر بنسبة 1,6% من رواتب الأشخاص المسرحين[77] (تتطابق مع تكلفة إعادة التصنيف التي تتحملها الشركات حالياً في إطار التسريح الاقتصادي) سيسمح بمد القطاع العام بميزانية سنوية تقدر بـ 5 مليار يورو.

وإذا تم إعفاء الشركة من ضرورة إعادة توظيف عُمّالها، فإن على الشركة بالتأكيد أن تحترم الإجراء المتعلق بإخبار الأجير عبر إشعار التسريح (وإذا اقتضت الضرورة عبر الإدارة).

16 - إصلاح القطاع العام

يعتبر القطاع العام في فرنسا معقداً جداً في استعماله وكذلك في طريقة تنظيمه، فهو غير فعّال في المساعدة التي يقدمه ولا يضغط بما فيه الكفاية على العاطل؛ إذ يستخدم بدوره العديد من الوكلاء الفرعيين (محاورين وعلماء نفس ومدربين... إلخ). نستطيع أن نحصي منذ نشأته أكثر من عشرين تقريراً، موضوعها النقص في

الفعالية وتعقيدات بنى الوكالة الوطنية من أجل العمل (ANPE). هذا على الرغم من أنّه جنّد 3 آلاف وكيل إضافي في سنة 2006، لكننا ما زلنا في فرنسا نجد موظفاً مقابل 100 عاطل، بينما نجد في السويد موظفاً مقابل 40 عاطلاً.

ومن ثم فإنّ الرضا عند مستعملي هذا المرفق العام غير مرتفع بصفة عامة، إن لم نجد غالباً مستخدماً من عشرة بدرجة "راض جداً" من الخدمة المقترحة عليهم، ما يضع القطاع العام الفرنسي في أسفل الترتيب [78].

وبالتالي فإنّ أي إصلاح في النظام، يجب أن ينمو نحو تبسيط التنظيم وباتجاه تقديم مساعدة حقيقية للعاطلين عن العمل الذين هم بحاجة حقيقية له، ذلك أنّه لا يمكن التكفل الفعال بالعاطلين عن العمل من دون خلق إدارة واحدة تستقبل التسجيل والتعويض والبيانات الشخصية. إذ أنّ هذا التبسيط الإداري الذي يسير في الاتجاه الصحيح، هو في واقع الحال حقيقة في العديد من البلدان الأوروبية، بحيث سيسمح بخلق شروط تسيير حماية مرنة وعقد التطور بحسب الحل الذي سيتم تبنيه.

17 - ملاءمة شروط تقاعد النشطين

تطرح حالة الأنظمة الخاصة للتقاعد في شركة كهرباء فرنسا وغاز فرنسا، والسكك الحديدية، والمنظمة المستقلة للنقل الباريسي RATP مشكلة، لا يمكن تأجيل حلّها قط، فإذا لم يتغير شيء، فإنّ الاختلال المتصاعد بين النشطين والمتقاعدين سيقودها إلى الانهيار. ولقد أصر مجلس الحسابات في تقريره الأخير حول الضمان الاجتماعي، على ضرورة إيجاد حل لهذه الأزمة. كما أشار إلى أنّ التدهور الحاصل في حسابات الأنظمة الخاصة سيؤدي إلى مضاعفة مخصصات التوازن التي تقدمها الدولة للوكالة المستقلة للنقل الباريسي، بمقدار ثلاث مرات في السنوات العشرة القادمة!

ومع ثبات واستقرار أعداد السكان النشيطين - وهو ظرفية غير مؤكدة - فإن مجلس توجيه المتقاعدين ينوي مضاعفة إعانات التوازن التي تقدمها الدولة للمؤسسة المستقلة للنقل الباريسي بمقدار 3,3 مرات من الآن وحتى 2050، وزيادتها بنسبة 25% للمؤسسة الوطنية للسكة الحديدية، كما خرج مجلس الحسابات في تقريره الختامي بأن على هذه الأنظمة أن "تتوافق مع القطاع الخاص والقطاع العام"، ومن جهته يشير مجلس توجيه المتقاعدين، وهو مقر الشركاء الاجتماعيين أيضاً، إلى ضرورة مناقشة ملف الأنظمة الخاصة وإيجاد حل له ضمن القضايا المدروسة عام 2008م.

صحيحٌ أن المشكلة ذات طابع مالي، ولكنها تعزى أيضاً إلى حساب

رياضي بحت، إذ انّنا لن نستطيع الحفاظ على نفس المدة ونفس معدل الإسهام ونفس مستوى الإعانات عندما ينخفض عدد المساهمين، بينما عدد المتقاعدين في ارتفاع نتيجة الزيادة في معدل الحياة.

في الواقع سيكون من غير المقبول أن نجد داخل نظام تقاعدي توزيعي، وهو كناية عن التضامن الوطني، قيام موظفي القطاع الخاص والموظفين ببذل جهود من أجل إنقاذ أنظمتهم المشتركة، بينما المستفيدون من الأنظمة الخاصة يمتنعون عن ذلك، باستمرارهم في التقاعد في سن 55 سنة، إن لم يكن في الخمسين عند البعض الآخر، كما أنّه من غير المقبول أبداً بأن تُحسب معاشاتهم وفقاً لأجور الشهور الستة الأخيرة من حياتهم المهنية، عوض احتسابها وفق أفضل 25 سنة عمل كما هو الحال في القطاع الخاص.

وهذا يشمل كل المستفيدين من هذه الأنظمة، بمن فيهم البرلمانيين ووزراء الأوقاف والبحارة والموظفين في المصرف المركزي وراقصي أوبرا باريس إلخ...، كما أنّ صندوق موظفي المستشفيات، هو الآخر قد تماهى اليوم مع النظام العام، ولقد حان الوقت كي يخضع الآخرون إلى نفس النظام.

وفي النهاية يفرض علينا - و لن يكون الأقل ثورية! - أن نهيئ الشروط كي يدفع الموظفون قسط البطالة، اللهم على سبيل التضامن الوطني.

* * *

انطلاقاً من التطورات التي سبقت، بدأنا نشهد معالم عالم حركي ومتغير وعابر وغير مستقر؛ إذ لم يسبق قط أن تطور العمل الإنساني بقدر ما سيتغير خلال السنين الخمسين القادمة، لذلك فإن كانت الإنسانية جديرة بأن تضع الحماية الضرورية للأكثر فقراً في الجنوب ولسكان الشمال، فسيدخل العالم في حقبة من النمو المذهل، لكن على العكس من ذلك؛ إذ رأينا بروز "عدم استقرار مزمن" بطريقة أو بأخرى، لذلك فإنّ العبودية هي من تنتظرنا بجميع أشكالها، حتى في وجهها الأفظع: الحرب. فعمل الغد عند شريحة واسعة من البشر سيقتصر على الأنشطة المتسببة في الدمار، مثلما كان الأمر عليه طيلة القرن العشرين.

إذا نجحت البشرية في تجنب سيناريو الكارثة هذا، فإنّ المسؤولية الجماعية للبشر بالتأكيد ستقتصر على تحضير وإعداد الأجيال القادمة من أجل شَغْل وظائف ما زالت غير موجودة حتى في مخيلتنا، سيُنجبون ويُكوّنون باحثين قادرين على اكتشاف ابتكارات تنبثق منها تطبيقات تجعل ظهور مثل هذه الوظائف

ضروريا.

المراجع

Changements dans le monde du travail, Bureau international du travail, 2006.

Engagements éthique et solidaire des citoyens dans l'économie : une responsabilité pour la cohésion sociale, Éditions du Conseil de l'Europe, décembre 2004.

Reconsidérer la richesse, P. Viveret, janvier 2002.

Vers les sociétés du savoir, Éditions UNESCO, 2005.

L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale, compte rendu du symposium France/OIT, Annecy 2001, Organisation internationale du travail, 2002.

Competing for Global Talent, Organisation internationale du travail, 2006.

Durée du travail : vers plus de flexibilité ?, Bureau international du travail, 2005.

La relation de travail, Bureau international du travail, 2006.

Les Européens et les technologies de l'information et de la communication dans le cadre de l'emploi, R. Spadaro, European Opinion Research group, 2001.

L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale, compte rendu du symposium France/OIT, Lyon 2002, Organisation internationale du travail, 2002.

Offshoring and the Internationalization of Employment, Organisation internationale du travail, 2006.

Organized Labour in the 21st Century, Organisation internationale du travail, 2002.

L'opportunité d'un nouveau type de société à vocation sociale, A. Liepietz, 1999.

Productivité et emploi dans le tertiaire, P. Cahuc & M. Debonneuil, La Documentation française, 2004.

Développer l'offre de services à la personne, G. Bentoglio, Commissariat général du Plan, mai 2005.

Plan de développement des services à la personne, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, février 2005.

Services à la personne : modes de vie, modes d'emploi, L'Observatoire Caisse d'Épargne, 2006.

De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle, P. Cahuc & F. Kramarz, décembre 2004

Pour un Code du travail plus efficace, M. de Virville, janvier 2004.

Vers une nouvelle croissance pour la France, M. Camdessus, La documentation française, 2004.

L'Emploi, Hors série Alternatives Économiques, 2007.

Mondialisation : une perspective européenne, J. Sutton, Les notes de la Fondation Jean-Jaurès, 2005.

De « la formation tout au long de la vie » à l'employabilité, Institut Montaigne, septembre 2003.

Avoir des leaders dans la compétition universitaire mondiale, Institut Montaigne, octobre 2006.

Mondialisation : réconcilier la France avec la compétitivité, Institut Montaigne, juin 2006.

Compétitivité et vieillissement, Institut Montaigne, septembre 2003.

Sortir de l'immobilité sociale à la française, Institut Montaigne, novembre 2006.

Besoins de main-d'œuvre et politique migratoire, Centre d'analyse stratégique, mai 2006.

Mobilités professionnelles et compétences transversales, Centre d'analyse stratégique, juin 2006.

L'Espoir économique, M. Debonneuil, Bourin Éditeur, mars 2007.

Le Chômage, fatalité ou nécessité ?, P. Cahuc & A. Zylberberg, Flammarion, septembre 2005.

L'Introuvable Sécurité de l'emploi, P. Auer & B. Gazier, Flammarion, octobre 2006.

Common Sense, G. de Ménil, Odile Jacob, février 2007.

Dictionnaire de l'autre économie, J.-L. Laville, Gallimard, septembre 2006.

Une brève histoire de l'avenir, J. Attali, Fayard, novembre 2006.

La Voie humaine, J. Attali, Fayard, avril 2004.

Dictionnaire du XXIe siècle, J. Attali, Fayard, 1998.

Work in the Global Economy, Organisation internationale du travail, 2003.

La Nouvelle Équation sociale, M. Hirsch, avril 2005.

L'Économie de l'immatériel, M. Lévy & J.-P. Jouyet, novembre 2006.

سيرة ذاتيةجاك أتالي

مواليد الجزائر 1943م

أستاذ جامعي ومهندس مختص في الاقتصاد وعلم المستقبليات، خريج معهد الدرسات السياسية ومدرسة الإدارة الوطنية بباريس، درَّس بجامعة دوفين والمدرسة المتعددة التقنيات ومدرسة القناطر والجسور، يعتبر منظم مؤتمر السبع الكبار في سنة 1981 ومن وضع برنامج أوريكا لتطوير التقنيات الحديثة. خبير دولي في العديد من المؤسسات الدولية ورئيس البنك الأوروبي من أجل إعادة البناء والتنمية، عين مستشاراً خاصاً للرئيس الفرنسي الراحل فرانسوا ميتران، كلفه مؤخراً الرئيس الفرنسي نيكولا ساركوزي بالإشراف على تقرير يبحث في تحرير الاقتصاد الفرنسي والنهوض به، أثمر عن إصدار كتاب: "300 قرار من أجل تغيير فرنسا"، ألَّف أكثر من خمسة وثلاثين كتاباً في الاقتصاد وتاريخ أنظمة الفكر المعاصر والدراسات السياسية والمستقبلية. من أبرز كتبه: تاريخ الزمن سنة 1982 والعوالم الثلاثة سنة 1981 واقتصاد الفوضى سنة 1994 ومو القرن الواحد والعشرين سنة 1998 واليهود والعالم والمال سنة 2002 عن دار النشر فايارد الفرنسية. كما أصدر أكثر من ستة روايات وسير ذاتية. بالإضافة إلى كتابه عن غاندي وماركس وموسوعته عن الحب.

المترجم: حسن مصدق

باحث جامعي، عضو سابقاً بالمجلس العلمي في جامعة السوربون، باريس 1، (1997-2000)، المنسق العام للبحوث والدراسات بمركز دراسات العالم العربي والشرق المعاصر (وحدة علم الاجتماع السياسي والدراسات الجيوسياسية) جامعة السوربون، منذ سنة 1996. وهو باحث معتمد بمركز تاريخ أنظمة الفكر المعاصر، (شعبة الفلسفة) جامعة السوربون1 منذ 1996. خبير ومستشار خاص لدى المركز المغربي للدراسات الإستراتيجية والعلاقات الدولية، المغرب. صدر له: "النظرية النقدية التواصلية"، يورغن هابرماس ومدرسة فرانكفورت - المركز الثقافي العربي، بيروت 2005. "أبعاد الصراع الفرنسي الأمركي في المغرب العربي والشرق الأوسط وإفريقيا" (الرباط 2006، ودار قرطبة الجزائر 2007)، "خلفيات الصراع الإيراني الأمريكي في الشرق الأوسط والخ العربي" - منشورات الزمن الجامعية 2008. يصدر له قريباً: "جدل الاستنساخ بين الفلسفة والسياسة والمجتمع" (دار توبقال للنشر). "تكنولوجيا المعلومات والتواصل في الموجة الرأسمالية الثالثة" - المؤسسة العربية للدراسات والنشر 2009.

انتهى

---

[1] **Boltanski, L & Thévenot, (1991). De la justification. Les économies de la grandeur. Paris. Gallimard.**

[2] **Boltanski, L & Chiapello, E. (1999). Le nouvel esprit du capitalisme. Paris. Gallimard.**

[3] **يرجع الفضل إلى تيودور أدورنو وماكس هوركهيمر زعيمي مدرسة فرانكفورت بلورة هذا المفهوم في كتابهما المشترك:**

- Adorno, T & Horkheimer, M. (1974). La Dialectique de la raison, «la production industrielle des biens culturels», Gallimard, coll. «Tel». p: 130-140.

[4] **Touraine, A. (1969). La société post-industrielle: Naissance d'une société. Paris. Denoël-Gonthier.**

- Bell, D. (1973). Vers la société post-industrielle. Trad, fr. Paris. Laffont. 1976.

[5] **Toffler, A. (1980). La troisième vague. Paris. Denoël.**

[6] **يعد اليابان الموطن الأصلي لظهور هذا المفهوم بداية الستينات. انظر:**

- Duff, Alistair S. (2000). Information Society Studies. Londres, New York: Routledge.

- Mattelart, A. (2001). Histoire de la société de l'information. Paris, la Découverte.

[7] **ظهر المصطلح في بداية التسعينات.**

[8] **MacLuhan, Marshal. (1964). Pour comprendre les medias. Trad, fr. Paris: Mame/Seuil. 1968.**

[9] **Castells, M. (1998). L'ère de l'information: Tome 1, La société en réseaux. Paris. Fayard.**

- L'ère de l'information: Tome 2, Le pouvoir de l'identité. 1999. Paris. Fayard.

- L'ère de l'information: Tome 3, Fin de millénaire.2000. Paris. Fayard.

[10] **Lesourne, J. (1997). "Penser la société de l'information" in Réseaux, Paris. N°81.,p:121-134.**

[11] Délocalisation: اصبحت الشركات في البلدان الصناعية قادرة على نقل اعمالها واستثماراتها المالية إلى بلدان تكون فيها تكاليف العمالة وأنظمة الحماية الاجتماعية أقل والاتحادات المهنية أو النقابات أضعف، مما يعني منح أجور صغيرة عما هي عليه في البلدان المتطورة وإضعافاً لقدرة العمال على المساومة. ذلك أن الفرق بين الأجور وفي أوجه الاختلاف في بنى أسواق العمل والقوانين الجاري العمل بها، يُمكّن الشركات الكبرى من نقل أنشطتها وإنتاجها إلى دول أخرى في مدة معدودة بحثاً عن ربح أكبر وتحقيق قيمة مضافة إليها بفضل انخفاض تكلفة العمل وأجور العمال والإعفاء الضريبي...

[12] Une brève histoire de l'avenir, Jacques Attali, Fayard 2006

[13] النشطون: مصطلح يُطلق على مجموع السكان البالغين السن القانوني للعمل والمسجلين رسمياً في سوق العمل سواء كانوا يشغلون وظيفة فعلاً أو عاطلين، وتتراوح أعمارهم ما بين 15 و64 سنة تقريباً.

[14] Changements dans le monde du travail, Bureau International du travail, 2006.

[15] هي القيمة المستخدمة للإشارة إلى وحدات قياسية عامة، فمثلاً نقول أن مجموع سكان فرنسا يبلغ 60 مليون نسمة وان مجموع تلاميذ مدينة باريس يبلغ 20 مليون تلميذ.

[16] هي القيمة المستخدمة لقياس فئة محددة ذات خواص معينة مقارنة بالمجموع الكلي الذي تنتمي إليه.

[17] Forrester Research, 2002

[18] خبراء الدراسات المستقبلية (إ.م).

[19] Les objets nomades: مجموع الأدوات التي لم يعد للإنسان المعاصر القدرة على الاستغناء عنها، منها الأقلام والهواتف النقالة والنظارات والمفكرة الإلكترونية والبطاقات البنكية والإئتمان.

[20] Nomadisme: الترحال هو أسلوب حياة اقتصادي يقوم على التنقل باستمرار من فضاء إلى فضاء، إنّه نموذج عيش الرحّل بامتياز، غير أنّ جاك اتالي حوّر هذا المصطلح كي يعني تنقل الفرد الجديد باستمرار من مكان إلى مكان ومن عمل إلى عمل آخر، كما الإبحار في عوالم شتى: من الواقع إلى الخيال ومنه إلى العالم الافتراضي.

[21] يستعمل المؤلف كلمة (Automatiser) للإشارة إلى تطور علم التألّي (درس الطرق العلمية والوسائل التقنية لبناء الأنظمة الآلية)، والكلمة في السياق أعلاه تعني آلية (ذاتية الحركة، تلقائياً وهي صفة ما هو آلي غير متعلق بالإرادة، كناية عن التألية (automatisation)، أي إحلال آلة محل إنسان. (إ.م)

[22] يقصد المؤلف القياس البيولوجي (البيومتري) وهو يقوم على استخدام علامات وخصائص حيوية (بيولوجية) في تحديد هوية الفرد ويستخدمها في مجالات مختلفة، فاستعماله مثلاً بصمة الأصبع لا يمكن الالتباس بها ولا يمكن لأي إنسان آخر أن يستعملها. فاعتباراً من أيلول/سبتمبر 2007 وحتى 2010 سيتم تعميم التأشيرة (الفيزا) البيومترية على كافة الراغبين في السفر إلى دول الاتحاد الأوروبي من كافة أنحاء العالم.

[23] Métiers d'interface: اختصاص في المعلوماتيات يهتم بمجموعة الدارات (جمع دارة، جهاز الاستقبال) في الكيان المادي للحاسب اللازمة لتمكين وحداته من الاتصال وسريان المعلومات بينها في اتجاهين مختلفين أو في مناطق التخزين التي يتصل بها أكثر من حاسب (إضافة المترجم).

[24] الحياة الثانية (seconde life) ظهرت مع ظهور العالم الافتراضي، وهو عالم إلكتروني بامتياز، وهو كناية عن العيش في علم افتراضي يوازي العالم الحقيقي، بحيث يمكن أن يتقمص صاحبه شخصية في عالم الشبكة، ويختار سماتها الظاهرة والباطنة ويقوم بأعمال ووظائف غير تلك التي يقوم بها في الواقع، وبإمكانه أن يبيع ويشتري ما يريد او يشتري من جيرانه او الشركات العديدة المتواجدة في هذا العلم بأموال حقيقية (إ.م).

[25] يقصد المؤلف أننا نعيش مجتمع الاستعراض أو الفرجة، ما يعني اقتصادياً سيادة نمط عيش استهلاكي، بحيث أصبحت هذه المجتمعات في السنوات الأخيرة تولي أهمية

قصوى للغة والنظريات اللسانية والسيميولوجيا، وقضايا التواصل والسيبيرنتيك والكومبيوتر ولغاته، وفنون الفرجة والتمثيل والإشهار.

[26] علم الرمامة هو علم إصلاح الأعطاب والتلف اللذين قد يصيبان أعضاء الجسم، منه وضع رجل خشبية أو حديدية تقوم مقام الرجل الطبيعية. لكن مع تطور علم الإلكترونيك والهندسة الوراثية، ثمّة إمكانية زرع أعضاء أو تربية خلايا تغرس مباشرة في الجسم لتعويض النقص وتدمير خلايا جرثومية من جراء حادث أو مرض وتعويضها بأخرى سليمة... (إ. المترجم).

[27] آخر تقنية اتصال في مجال الربط الإلكتروني على الشبكة تتيح التواصل بسرعة فائقة، وتسمى خدمة الانترنت عالي الصبيب.

[28] وتسمى ايضاَ سياسة القُرب وهو مصطلح ظهر مع نهاية التسعينات تعمل بموجبه الحكومة على تقريب خدماتها من سائر المواطنين، بحيث تدعم اللامركزية وتجعل المواطن يستفيد من الخدمات الأمنية والصحية والتعليمية في محيطه المباشر (إ. المترجم)

[29] Symposium «l’avenir du travail, de l’emploi et de la protection sociale», Annecy, 2001.

[30] Organisation de coopération et de développement économiques OCDE منظمة التعاون والتنمية في مجال الاقتصاد

[31] Evolution des modes de vie en Europe, Euro baromètre/Vision, 2004

[32] European Agency for Safety and Health at Work, 2001 (الوكالة الأوروبية للأمن والصحة في العمل).

[33] Symposium «offshoring and the Internationalization of Employment», Annecy, 2005.

[34] Le paradis fiscal: المنطقة التي يستثمر فيها أو تلجئ إليها الأموال، حيث ضرائبها أكثر انخفاضاً أو معدومة مقارنه بما هو طبيعي. (إ، م)

[35] Salary caps: عادة ما يستخدم هذا المصطلح في الاحتراف الرياضي لتحديد المبلغ الذي يستطيع الفريق إنفاقه أو العدد المعين الذي يتم معه التعاقد أو كلاهما.

[36] Symposium «l’Avenir du travail, de l’emploi et de protection sociale», Annecy, 2001

[37] Labor in the New Economy: Lessons for Labor Organizing in Silicon Valley C. Benner& A. Dean 2006

[38] Changement dans le monde du travail, Bureau International du travail, 2006.

[39] october 2002، India Today

[40] قلب المعلوماتية الهندي النابض (إ.م.).

[41] Indian IT pros heading back on home attraction-Hindu Business Line, December 2004

[42] Competing for Global Talent, Bureau international du travail, 2006

[43] المصدر السابق.

[44] اقتصاد الغيرية يقوم على إيثار الآخرين والتضامن مع المحتاجين والفقراء وأصحاب الاحتياجات الخاصة وتقديم الرعاية لهم والعمل على إسعادهم بدون مقابل... (إ. م.).

[45] Dérégulation: يعني التحرر من القواعد والمعايير الجاري بها العمل محلياً أو دولياً، إذ تقوم فلسفته على نبذ تدخل الدولة واعتبار السوق سيد نفسه. (ا.م)

[46] يجمع هذا المصطلح الاقتصادي بين المرونة والحماية، وهو يشير إلى نظام عمل يتمتع بمرونة كبيرة وسهولة في تسريح عماله مع توفير مكافئات كبيرة تعتبر تعويضاً وحماية لهم.

[47] Vers les sociétés du savoir, UNESCO, 2005

[48] Competing for global Talent 2006

[49] Vers les sociétés du savoir, UNESCO, 2005

[50] Symposium, L’avenir du travail, de l’emploi et de la protection sociale, Lyon, 2002

[51] ويقصد بها الأقليات التي يمكن تمييزها بالنظر، كالمهاجرين والسكان غبر الأصليين والنساء، وذوي اللون المختلف عن سكان البلد الأصليين، على سبيل المثال.

[52] De «la formation tout au long de la vie» l’émployabilité, Institut Montaigne, 2003.

[53] De «la formation tout au long de la vie», à l’employabilité, Institut Montainge, 2003.

[54] Vers une nouvelle croissance pour la France, M Camdessus, 2004.

[55] Bulletin mensuel des statistiques du travail, mars, 2007.
[56] Enquête Sumer, ministère de l'emploi, 2003.
[57] Avoir des leaders dans la compétition universitaire mondiale, Institut Montaigne, 2006.
[58] Productivité et emploi dans le tertiaire, P.Cahuc & M. Debonneuil, 2004.
[59] المصدر السابق.
[60] Ineum Consulting, Mars, 2007.
[61] Les sept premières années de la vie active de la Génération 98, Entre insertion et débuts de carrière»,T. Couppié, G. Gasquet et A. Lopez, Bref N° 234, Octobre 2006.
[62] Besoins de main d'oeuvre et politique migratoire, Centre d'analyse stratégique, 2006.
[63] «De la formation tout au long de la vie» à l'employabilité, Institut Montaigne, 2003.
[64] les modes d'accueil des enfants de moins de six ans: premiers résultats de l'enquête réalisée en 2002, Études et Résultats, Avril 2003.
[65] De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle, P Cahuc & F. Kramarz, 2004.
[66] Délocalisations et réductions d'effectifs dans l'industrie française, P. Aubert & P. Sillard, INSEE, 2005
[67] Les plans de sauvegarde de l'emploi: accompagner les salariés licenciés sans garantie d'un retour vers l'emploi stable, DARES, 2006
[68] Les mouvements de main d'oeuvre en 2002: un marché du travail moins dynamique, DARES, juillet, 2004

(* هذه النقطة لا يُشاطرني فيها الرأي السيد شيريك (أمين عام الكونفدرالية الديمقراطية للعمل)، إذ عبّرت منظمته النقابية (CFDT) عن رغبتها في تعديل قواعد التمثيل النقابي، وذلك دون انتخابات وطنية قائمة على التصويت على شعار النقابات، مثلما يُنادي به التقرير. إذ أنّ هذا الاقتراح الذي يُمكن أن ننسبه إلى نموذج انتخاب سياسي لا يقوم على أي حضور داخل الشركات يختلف وتصور النقابة للعمل النقابي والمنخرط والقرب الذي يجعل من الحضور داخل الشركات عنصراً أساسياً.

[69] Propositions in Pour un Code du travail plus efficace, M. de Viriville, 2004
[70] لا يتفق أمين عام الكونفدرالية الديموقراطية للعمل مع هذا الرأي، حيث فتحت هذه النقطة نقاشاً واسعاً حول تطور عقود العمل، خاصة بالنظر إلى الهشاشة القوية وعدم المساواة بين الأجراء.، لذلك فإن هذه الفكرة ما زالت قيد الدراسة، ولكنها مع ذلك قد استثنت فرضية أطروحة عقد واحد لا جدوى له بالنظر إلى واقع العمل.
CNE) [71]) = تم الإعلان عن هذا العقد بتاريخ 04 آب 2005، وهو موجه إلى الشركات التي يفوق عدد موظفيها 20 أجيراً، بحيث لا يمكن أن يبرم هذا العقد في الوظائف الموسمية، لكن الأهم فيه هو أنه بإمكان رب العمل أن يسرح أجيره بسهولة في أجل لا يتعدى سنتين. (إضافة المترجم)
CRP) [72]) = ميثاق التصنيف الشخصي، وهو عقد موجه إلى الشركات التي يفوق عدد موظفيها 1000 موظف، يتم اللجوء إليه في حالة تسريح الأجراء بموجب تبرير اقتصادي، حيث يعمد رب العمل على اقتراح إعادة توظيف الأجير في وظيفة أخرى لمدة أقصاها ثمانية أشهر، وإذا قبل الموظف هذا الاقتراح يلغى عقد عمله ويمنح مساعدة نفسية وتوجيهية وتقويم كفاءته المهنية بتأهيلها من جديد، تشجع عودته إلى سوق العمل مع تمتعه بمزايا مالية. (إضافة المترجم)
CTP) [73]) = عقد انتقالي مهني، يقترح عادة على الشركات التي ليس من المفروض عليها في حالة تسريح عمالها أن تضمن لهم عطلة مؤدى عنها من أجل إعادة تأهيلهم من جديد في سوق العمل، مدة هذا العقد 12 شهراً يتمتع خلالها الأجير بتوجيه وتأهيل في شركات أخرى أو في مؤسسات عمومية، مع الاحتفاظ بإعانة مالية تعادل 80% من أجرته الإجمالية سابقاً. (إضافة المترجم)

[74] Proposition in De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle, P.Cahuc &F. kramarz, 2004.
[75] Proposition in Pour un Code du travail plus efficace, M. Virville, 2004

[76] **La flexisécurité danoise, quels enseignements pour la France ? Robert Boyer, Publications du CEPREMAP, 2006.**

[77] **Proposition in De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle, P. Cahuc & F. Kramarz, 2004**

[78] **La voix des usagers: un levier pour la transformation des services publics, Institut Paul Delouvrier, 2005**

Table of Contents